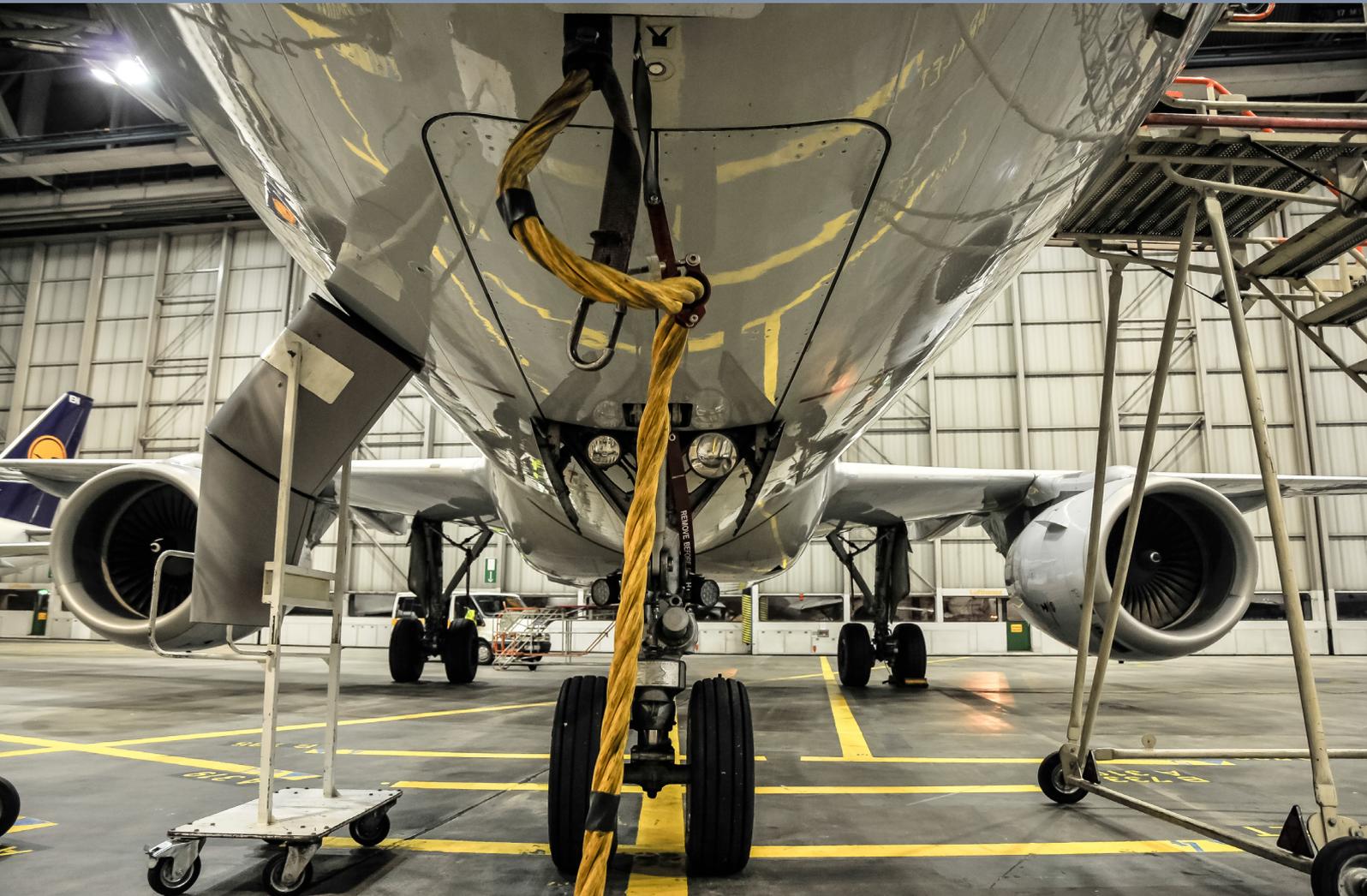


# logbook

[www.tgl-online.de](http://www.tgl-online.de)

Februar 2014



- Lizenz in der Luftfahrt
- Bewegung bei Condor Berlin
- Managementfehler
- TVVS - LHT
- Falsch verstandene Koalitionsfreiheit
- Teampay „Alle für Einen“
- Der Kabinenmechaniker

Informationen zu Luftfahrt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik

# Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

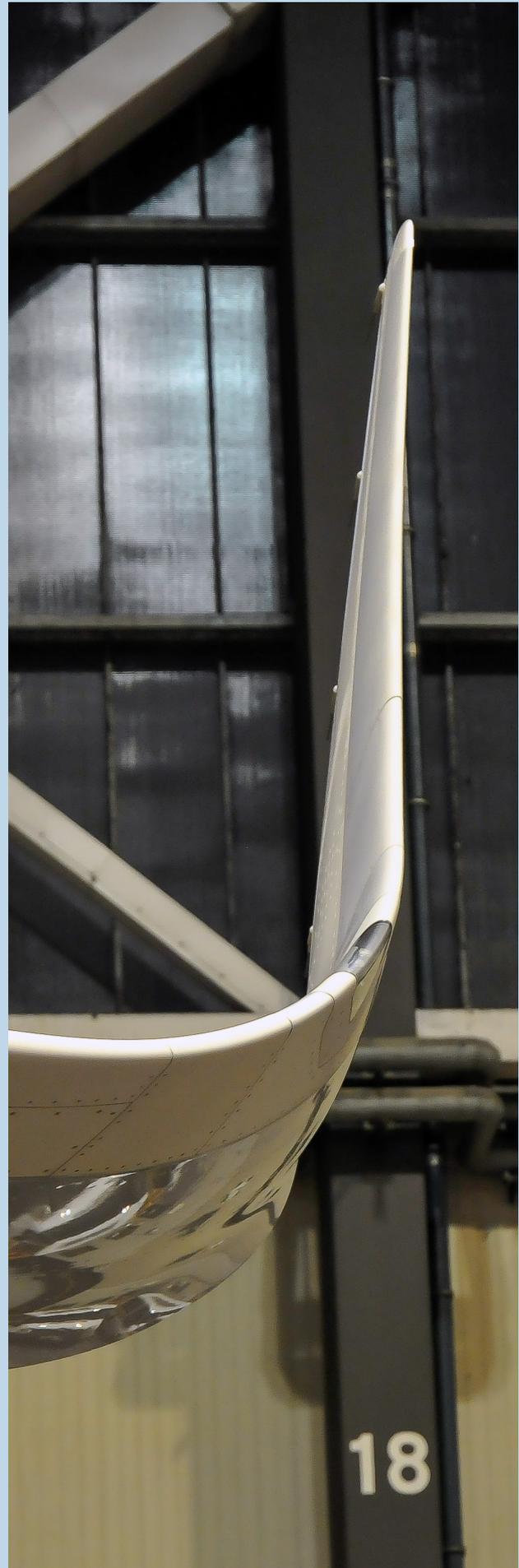
so einiges hat sich seit der letzten Ausgabe getan. Von der Neubesetzung des Vorstandes mit der entscheidenden Erweiterung unseres Vorstandes für „luftfahrttechnische Betriebe“ über die Nachbesetzung des Beirates sowie neue Verhandlungsstände im TVVS der LHT, bis hin zur Gesetzesvorlage im Koalitionsvertrag der künftigen Regierung, in der sich wieder mal die „kleinen“ Gewerkschaften, nach dem Willen der Regierung, der Arbeitgeber und zu vermuten auch der großen Gewerkschaften aus den Tarifverträgen heraushalten sollen. Über all diese und weitere Geschehnisse können wir in dieser Ausgabe berichten.

Ich darf mich an dieser Stelle auch bei den Mitgliedern für Ihr Vertrauen, mich zum Vorsitzenden des Vorstandes zu wählen herzlich bedanken. Ebenfalls darf ich im Namen meiner Vorstandskollegen allen Mitgliedern für die Wahl und Wiederwahl der Vorstände deren Dank aussprechen. Unsere Vorstände und unser Beirat werden in dieser Ausgabe vorgestellt. Es werden sicherlich schöne und auch unbecome Jahre werden, in denen unsere Gremien beweisen müssen, das TGL zurecht den Namen Gewerkschaft trägt. Zeiten in denen auch unsere Mitglieder unter Beweis stellen müssen, das es ihnen Ernst war als sie sich entschlossen haben sich bei TGL zu organisieren um zusammen mit TGL etwas zu erreichen.

Wir möchten Euch nun viel Spaß beim lesen wünschen und würden uns über Lob, Kritik und Anregungen freuen.



Herzliche Grüße  
Siegfried Trissler



# Inhalt

Logbook No. 7 / Februar 2014



<b>Vorwort</b>	<b>Seite 2</b>
<b>Inhaltsverzeichnis / Impressum</b>	<b>Seite 3</b>
<b>Lizenz in der Luftfahrt</b>	<b>Seite 3-6</b>
<b>Kompakt</b>	<b>Seite 6</b>
<b>Wir lieben fliegen</b>	<b>Seite 7</b>
<b>Mitgliederversammlung</b>	<b>Seite 8</b>
<b>Bewegung bei Condor Berlin</b>	<b>9</b>
<b>Neu im Team</b>	<b>Seite 10</b>
<b>TVVS - LHT</b>	<b>Seite 11</b>
<b>Was bin ich ?</b>	<b>Seite 12-13</b>
<b>Zur Koalitionsfreiheit</b>	<b>Seite 14-16</b>
<b>In eigener Sache</b>	<b>Seite 16</b>
<b>Der Kabinenmechaniker</b>	<b>Seite 17-19</b>
<b>Managementfehler</b>	<b>Seite 20-23</b>
<b>Publikationen im Wandel der Zeit</b>	<b>Seite 24-25</b>
<b>Teamplay „Alle für Einen“</b>	<b>Seite 26</b>
<b>Beitrittserklärung</b>	<b>Seite 27</b>

#### Impressum

Redaktionelle Mitarbeit: Gerhard Hoderlein, David Schäfer, Jens Hofmann,  
Daniel Kreis, Daniel Wollenberg, Siegfried Trissler, Pascal Fischer  
Fotos: Jürgen Condy, Siegfried Trissler  
Grafik/Design: Siegfried Trissler  
Korrektur: Jan Flatow

Druck: Häuser KG; Auflage: 4000 Stück  
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Siegfried Trissler Vorsitzender des  
Vorstands, Technik Gewerkschaft Luftfahrt, Farmstraße 118,  
64546 Mörfelden-Walldorf

Tel: 0800 7353273 (gebührenfrei), EMail: info@tgl-online.de;

Tel: 06105 3209747; Fax: 06105 3209748; Internet: www.tgl-online.de

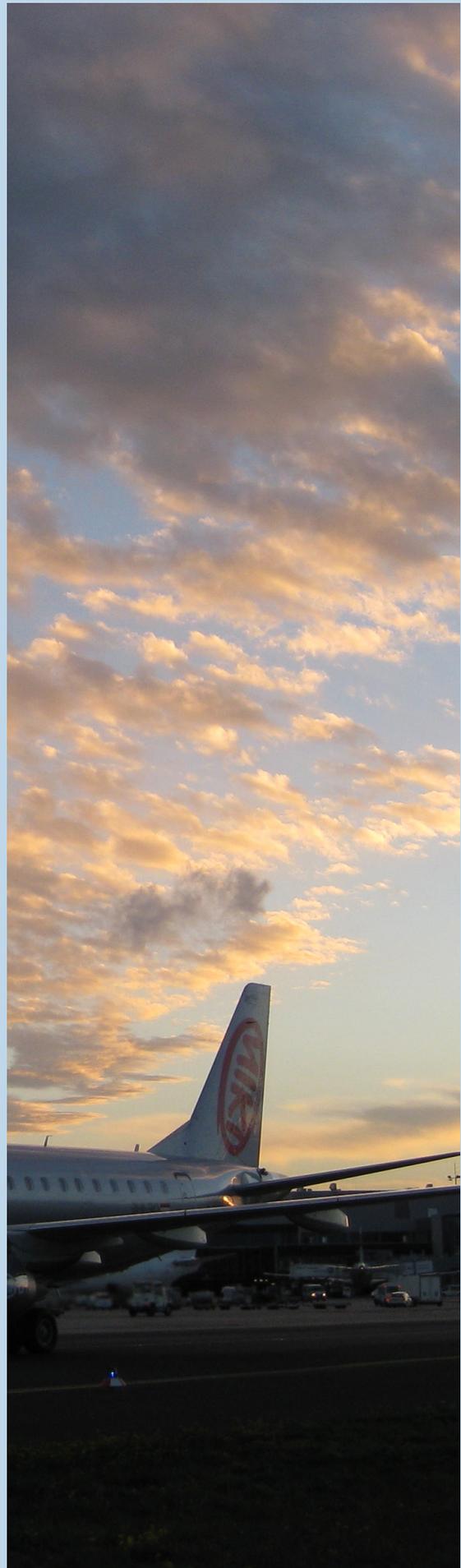
Registergericht: Amtsgericht Groß-Gerau; Registernummer: 90 VR 3767

© 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 Verfassers.

Dies muss nicht die Meinung der TGL, ihres Vorstandes, der Redaktion oder  
eines ihrer anderen Gremien widerspiegeln.



[www.ajw-aviation.com](http://www.ajw-aviation.com)

Stipendien 2013/14

Master in Aircraft Maintenance Management in

Kooperation mit der City University London



## Aus- und Weiterbildung

### **Der lizenzierte Mitarbeiter im luftfahrttechnischen Betrieb**

Der letzte Artikel zum Thema „Wertigkeit der Qualifikation des licensed engineer & universitäre Weiterbildung“ referierte die Wertigkeit des Ausbildungsgrads eines Licensed Engineers im internationalen Bildungssystem. Anhand des Europäischen Qualifikationsrahmens, als dem zentralen Messinstrument für die Einordnung und Wertung internationaler Abschlüsse, wurde gespiegelt und belegt, dass die Ausbildung eines Licensed Engineers im europäischen Gesamtbildungsrahmen hoch anerkannt ist - äquivalent der Ausbildung eines universitären Bachelorabschlusses. Diese Erkenntnis stärkt zum einen die elitäre Reputation unserer Berufsgruppe und ist zum anderen mit bahnbrechenden, gerade für die erfahreneren Kollegen vielleicht „revolutionär“ anmutenden, Chancen zur Förderung von Talenten aus unserem Kreise verbunden. Es öffnet sich eine neue Perspektive zur Positionierung als auch Qualifizierung unserer Berufsgruppe innerhalb der Lufthansa Technik als auch im innerdeutschen Gesamtkontext.

Einhergehend mit diesen zentralen Statements aus meinem letzten Artikel kamen sicher Fragen bei dem ein oder anderen auf:

Was heißt das konkret für mich? Welche Möglichkeiten ergeben sich dadurch für mich? Wie kann ich mich gezielt weiterbilden?

Dieser Artikel soll weitere Hintergrundinformationen liefern und ein ganzheitliches Verständnis für die uns aktuell beschäftigende Thematik schaffen.

Kleiner Exkurs zur Einordnung im Bildungssystem: Die meisten Fachausbildungen sind im internationalen Umfeld rein über eine Universität oder Fachhochschule vermittelbar. Dazu gehört im Regelfall auch die Ausbildung des Licensed Engineers. Im internationalen Umfeld führt der reguläre Bildungsweg eines Licensed Engineers über eine Universität oder spezielle Fachhochschule. Die herausgehobene Stellung Deutschlands liegt darin begründet, dass kaum ein anderes Land weltweit über so exzellen-

te Reputationen in Punkto Ausbildungsqualität verfügt. Bei der Qualifizierung eines Licensed Engineers handelt es sich i. d. R. um eine mindestens 6,5-jährige Ausbildung. Die Ausbildung ist keine Weiterbildung im klassischen Sinne, sondern eine auf akademischen Niveau angesiedelte Komplettausbildung da sie sich über viele Jahre erstreckt und der permanenten Fortbildung unterliegt.

**Man spricht deshalb von einer Lehre im schulischen Sinne, die im deutschen Bildungssystem im Tertiärbereich einzugliedern ist.**

Die Komplettausbildung eines Licensed Engineers ist damit in dem gleichen Bildungsbereich wie eine akademische Fachschul- oder Hochschulausbildung eingegliedert und damit in der Wertigkeit äquivalent mit dem Abschluss eines Bachelors.

Status Quo - Aktuelle Probleme in Punkto Weiterbildung: Meist haben klassisch angebotenen Wei-



**Abb. 1: Einordnung des Licensed Engineers im deutschen Bildungssystem**

terbildungen für den Licensed Engineer nicht den gewünschten Effekt des Voranschreitens auf der Karriereleiter zur Folge. Auszugsweise einige klassisch angebotene Weiterbildungen als Beispiele:

- **Staatlich geprüfter Techniker Fachrichtung Maschinenbau/ Elektrotechnik**
- **Meister Fachrichtung Luftfahrttechnik**
- **Fachwirte der Industrie und Handelskammer (IHK) und der Handwerkskammer (HWK)**
- **Qualitätsbeauftragter (QMB)**
- **Sachbearbeiter Luftfahrt etc.**

Die aufgezählten klassischen Fortbildungen sind horizontale Wei-

terbildungen. Sie haben entgegen vertikalen Weiterbildungen jedoch in der Regel keine höhere Positionierung des jeweiligen Mitarbeiters in der Firmenhierarchie zur positiven Folge. Da der Mitarbeiter in der Regel das Ziel verfolgt, sich auch vertikal weiterzuentwickeln, sein Aufgabenspektrum zu erweitern und dadurch ggf. auch eine andere Karriereplanung verfolgen zu können, stellen die klassisch angebotenen Weiterbildungsangebote für unsere Berufsgruppe keine zielführende langfristige und wertschöpfende Karriereplanung dar. Die Bildungsangebote sind kurzfristig interessant, haben jedoch keine langfristige Mitarbeiterbindung und -motivation sowie keinen messbaren Return-on-Invest für die Unternehmen zur Folge.

Aus der Tatsache, dass die Ausbildung eines Licensed Engineers äquivalent eines Bachelorabschlusses ist, ergibt sich die revolutionär anmutende Chance,

ein akademisches Masterstudium - eine vertikale Fortbildung - anzuschließen. Diese fachspezifischen Masterstudiengänge im internationalen Umfeld würdigen die bereits erlangten Lizenzen und Qualifikationen entsprechend und bauen auf diesen auf. Im internationalen Bildungssystem gibt es für den Licensed Engineer eine Vielzahl von postgradualen Studiengängen, die mit einem akademischen Mastertitel abschließen.

Einige internationale Bildungsträger haben sich auf diesen Bildungsmarkt spezialisiert und große Unternehmen wie bspw. AJW Aviation richten den Fokus zur Qualifizierung von Mitarbeitertalenten bereits auf diese Masterprogramme und haben aktuell im Newsticker auf der Homepage Stipendien für einen Master in Aircraft Maintenance Management in Kooperation mit der City University London ausgeschrieben.

### **Gezielte Weiterbildung unserer Mitglieder aus den Bereichen Werkstätten**

Für die Weiterbildung der Spezialfacharbeiter oder auch SF zeichnet sich gegenüber dem Licensed Engineer eine Besonderheit ab. Der SF hat eine förderliche Berufsausbildung und interne Weiterbildungen des Betriebes besucht. Er verfügt i. d. R. über eine CAT A Teillizenz oder limitierte CAT A. Der SF ist eine rein interne Weiterqualifizierung bezogen auf einen bestimmten Fachbereich und ein SF besitzt rein innerbetriebliche Berechtigungen.

Gemäß dem Europäischen Qualifikationsrahmen wäre der SF auf

Stufe 5 einzuordnen. Zur gezielten Weiterbildung – vertikalen Weiterbildung – sind für den SF folgende Bildungsangebote relevant um in eine höhere Hierarchiestufe zu gelangen:

- **Staatlich geprüfter Techniker Fachrichtung Maschinenbau/ Elektrotechnik**
- **Meister Fachrichtung Luftfahrttechnik**
- **Fachwirte der Industrie und Handelskammer (IHK)**
- **Qualitätsbeauftragter (QMB)**
- **Sachbeauftragter Luftfahrt etc.**

Diese Weiterbildungsmöglichkeiten helfen dem SF in die Bildungsstufe 6 zu gelangen und sind somit zielführend und mit einer höheren Positionierung im Unternehmen verbunden.

Genannte wie der Sachbearbeiter Luftfahrt oder Qualitätsbeauftragter zielen auf eine horizontale Weiterbildung ab.



Pascal Fischer

---

## **Kompakt**

### **Umkleidezeit:**

Das Thema „bezahlte Umkleidezeit“ wird derzeit durch die Kanzlei Weißmantel & Vogelsang vertreten. Die TGL übernimmt hierbei die Kosten im Rahmen der Rechtsschutzversicherung, die TGL Mitglieder durch ihre Mitgliedschaft automatisch erwerben. Aus Erfahrungen in der Vergangenheit ziehen sich solche Prozesse über Monate hin. Ein Ergebnis hierzu wird daher erst zu Mitte des Jahres erwartet. Selbstredend gehen wir davon aus, dass entstandene Ansprüche aus der Nichtgewährung bezahlter Umkleidezeit rückwirkend zum Datum der Einführung erstattet werden. Über die Entwicklung zu diesem Thema werden wir berichten.

### **Betriebsratswahl 2014:**

TGL Mitglieder erhalten Anfang Februar Post zur Anforderung von Briefwahlunterlagen zur Betriebsratswahl 2014. Wer im Zeitraum der stattfindenden Wahl verhindert ist zu wählen, möge damit bitte die Briefwahlunterlagen anfordern. Absenden der Postkarte genügt. Er erhält daraufhin die Briefwahlunterlagen vom entsprechenden Wahlvorstand zur Betriebsratswahl. Wann die Wahlen in den einzelnen Betrieben stattfinden können ihr den entsprechenden Aushängen vor Ort entnehmen. Wir empfehlen die Anforderung zu den Briefwahlunterlagen rechtzeitig vier Wochen vor der Wahl zu versenden.

### **Tarifkommission bei CLH**

Am 30. März verabreden sich der Vorstand der Technik Gewerkschaft Luftfahrt und Mitarbeiter der City Line in München zu Gesprächen zum Ziel der Gründung einer Tarifkommission. Ziel ist es noch im ersten Halbjahr 2014 eine handlungsfähige Tarifkommission bei City Line zu etablieren, um noch in diesem Jahr Gespräche zu einem TGL Tarifvertrag mit der Geschäftsleitung der Airline zu führen.

# Wir lieben fliegen



Dieses Motto ist nicht nur der Werbespruch eines bekannten Ferienfliegers, sondern gilt vielmehr für viele Arbeitnehmer in der Luftfahrt, auch für unsere Mitglieder, deren Arbeitsplatz am Boden ist. Unsere Mitglieder tragen durch Ihre Arbeit entscheidend dazu bei, dass Flugzeuge erst dann zu Boden gehen, wenn der Zielflughafen erreicht ist und der Kapitän zur Landung übergehen möchte.

Es ist in vielen Bereichen noch eine „Familie“, in der Mitarbeiter untereinander verstehen und standort-, sowie firmenübergreifend die gleiche Sprache sprechen. Damit ist nicht ausschließlich diese wundersame Mischung aus deutschen und englischen Wörtern gemeint, die außenstehende Personen oft zum Schmunzeln bringt. Nein, auch die Gesprächsthemen gleichen sich, egal in welcher Firma man mit Kollegen redet, doch diese Themen haben sich geändert. Noch vor einer Weile wurde über die Probleme und die Funktionsweisen von alten und neuen Flugzeugen philosophiert, Kollegen tauschten sich über die erlebten Erfahrungen aus und gaben ihr Wissen an die jüngeren Kollegen weiter. Diese technischen Themen treten immer stärker in den Hintergrund, da Mitarbeitern durch immer häufigere Veränderungen, der betrieblichen Abläufe, sowie Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen, andere Themen aufgedrängt werden.

Die fachliche Lösung eines technischen Problems am Flugzeug, weicht der Frage nach der formal

korrekten Dokumentation der Beanstandung für Kunden, Flugzeughalter, Behörden, Wartungsunternehmen, oder CAMO. Da, wo der Fortschritt neue Möglichkeiten bietet um Informationen zu verbreiten, wird dies vorangetrieben, teilweise mit unnötiger Genauigkeit für die technische Dokumentation am Flugzeug, aber mit dem Ziel immer detaillierterer Einsichten in betriebliche Abläufe und Abrechnungen.

Die Wartung und Instandhaltung von Flugzeugen tritt mehr und mehr in den Hintergrund, solange Kennzahlen stimmen, Projektampeln grün leuchten, Einsparziele erreicht werden und die Produktivität gesteigert werden kann, koste es was es wolle. Der Faktor Mensch wird auf das Nötigste reduziert, auf 1 Beschäftigungsjahr, dass so produktiv wie möglich eingesetzt werden muss, deutschlandweit, aber auch weltweit. Wartungsstandorte sind im Zuge dieser „Optimierung“ und Produktivitätssteigerungen im Umbruch, was zu schweren Belastungen für die Mitarbeiter führt, die in ihren Auswirkungen sogar weit über den Arbeitsbereich hinausgehen. Durch kurzfristige Verlagerungen von Arbeitsplätzen wird der Mensch zum Spielball gemacht, er steht dann vor der Wahl zwischen Arbeitsplatzverlust oder Umzug in eine andere Stadt. Uns sind Beispiele bekannt, in denen sich Kollegen samt Familie für den Umzug von Hamburg nach Frankfurt entschieden, um einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, jedoch nun, zwei Jahre später wieder vor der gleichen Frage stehen, weiter nach München zu ziehen. Diese und weitere per-

manente psychische Belastungen kommen zu den hochproduktiven, „prozessoptimierten“ Arbeitsbedingen hinzu. Wo früher altersbedingte physische Krankheiten durch Wind und Wetter, Schichtdienst und körperliche Arbeit auftraten, da kommt es seit kurzer Zeit schon viel früher zu psychischen Erkrankungen durch Leistungsdruck, Termindruck und Unsicherheit des Arbeitsplatzes. Eine langfristige Personalplanung der Arbeitgeber scheint vor diesem Hintergrund, in Zeiten von Turbine 2013, oder SCORE nicht mehr vorgesehen.

Das Motto „Wir lieben Fliegen!“ gilt weiterhin. In dem kleinen Kreis des luftfahrttechnischen Personals bieten wir eine Heimat für Kollegen, die die gleiche Sprache sprechen, ermöglichen den überregionalen Informationsaustausch und kämpfen für die Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen. Das anhaltende Wachstum unserer Organisation zeigt, die Notwendigkeit unserer tariflichen und berufspolitischen Arbeit, und ist unser Ansporn diesen Weg gewissenhaft weiterzugehen.

Jens Hofmann



© by André Gemlich



## 11. Mitgliederversammlung der TGL

am 25.11.2013 in Mörfelden-Walldorf

Am 25.11.2013 fand in Mörfelden-Walldorf die 11. Mitgliederversammlung der Technik Gewerkschaft Luftfahrt statt. Im Fokus dieser Mitgliederversammlung standen in diesem Jahr die Themen TVVS bei LHT, Satzungsänderung zum Organisationsbereich

Verhandlungen letztendlich nehmen werden.

Beim Thema Satzungsänderung im Punkt 2.2 der Satzung Organisationsbereich, führt der Vorstand aus das es hier ausschließlich um kleinere Betriebe gehen

notwendig. Somit stellten sich die Kandidaten erstmalig oder erneut auf dieser Mitgliederversammlung zur Wahl. Herr Siegfried Trissler stellte sich in einem gemäß Satzung vorgeschriebenen extra Wahlgang zur Wahl des Vorsitzenden. Die übrigen Kandi-



daten Herr Jens Hofmann, Herr Daniel Kreis, Herr Pascal Fischer, Herr Daniel Wollenberg und Herr Arthur Klosa stellten sich dann in einer weiteren Abstimmung zur Wahl. Die Kandidaten wurden von der Mitgliederversammlung jeweils einstimmig bzw. mit einer Enthaltung gewählt. Die Verteilung der Aufgaben wird der Vorstand in seiner konstituierenden Sitzung vornehmen.

Im Weiteren wurden in den Beirat gewählt: Herr Thomas Thiel und Herr Dieter Puberitz.

Auf der Mitgliederversammlung konnten viele Fragen der Mitglieder beantwortet werden. Es gab reichlich Anlass zu Diskussionen. Unsere Rechtsanwaltskanzlei Weißmantel und Vogelsang war durch Herrn Dirk Vogelsang vertreten. Ein kompetentes Team das für alle Fragen offen ist. Es lohnt sich also die Mitgliederversammlung seiner Gewerkschaft zu besuchen.

reich und die Erweiterung des Vorstandes. Zum Thema TVVS bei der LHT erklärte der Vorstand, sowie die Tarifkommissionsmitglieder, den anwesenden Mitgliedern den derzeitigen Stand der Verhandlungen. Im Bemühen um eine friedliche Lösung sei es noch schwierig mit den verhandelnden Parteien, Arbeitgeber und ver.di, einen gemeinsamen Aufsattpunkt zu finden, so der Vorstand. Weitere Gespräche werden folgen. Innerhalb dieser wolle man sich auch noch Bemühen einen Konsens zu finden, ist sich jedoch im klaren darüber, dass dies endlich sein muss. In der zeitlichen Abfolge muss nun endlich an Fahrt aufgenommen werden. Weiterhin muss man sich auch damit beschäftigen, sofern es nicht zu einer gemeinsamen Verhandlungsbasis kommt, die Urabstimmung zur Durchsetzung der eigenen Forderungen einzuleiten. Der Vorstand erklärt, das es zu diesem Zeitpunkt noch nicht klar sei welche Richtung die

soll. Hintergrund ist die Tatsache das kleinere Betriebe, in diesem Fall weniger als 500 Mitarbeiter sich nur ganzheitlich organisieren lassen, wie man am Beispiel der Condor Berlin sieht. Betriebe in dieser Größenordnung in denen ein noch „familiärer“ Zusammenhalt vorherrscht, sollten tunlichst nicht in zwei verschiedenen Gewerkschaften organisiert sein müssen. TGL bleibt trotz dieser Ausnahme eine Berufsgewerkschaft die sich durch ihren hohen Spezialisierungsgrad auszeichnet. Die Mitgliederversammlung verabschiedet den Antrag auf Satzungsänderung einstimmig.

Um die anstehenden Aufgaben einer wachsenden Berufsgewerkschaft auch bewältigen zu können entschloss sich der Vorstand bereits im Spätsommer des letzten Jahres den Vorstand zu erweitern. Bedingt durch die Vorstandsabgänge im letzten Jahr wurde zusätzlich auch eine Umorganisation des Vorstandes

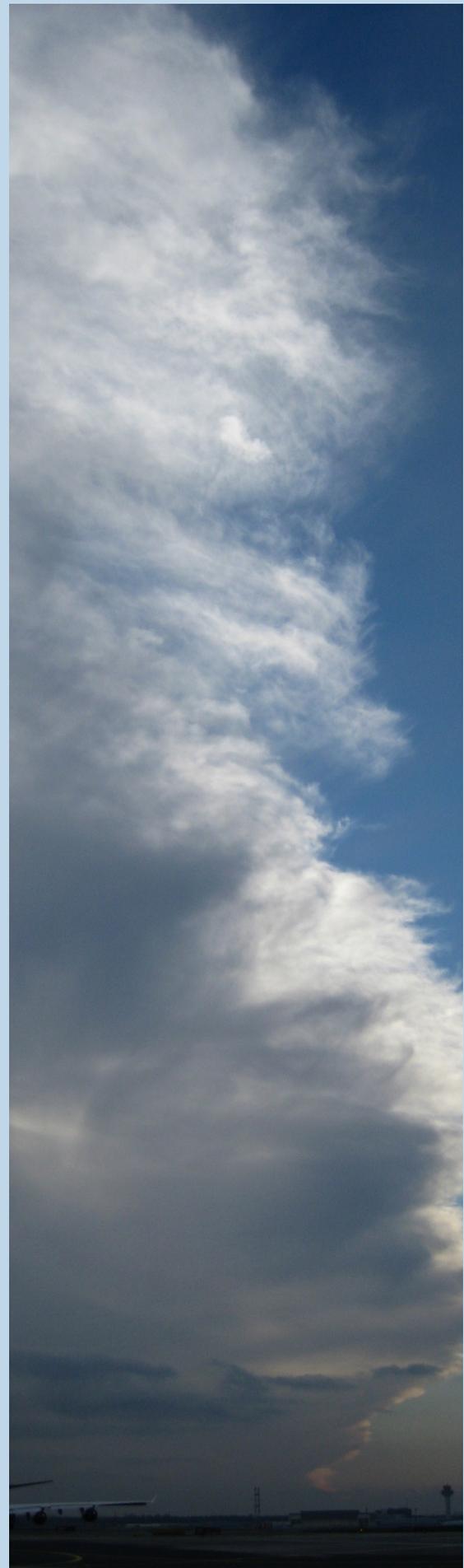
## Bewegung bei Condor Berlin

Liebe Mitglieder Kolleginnen und Kollegen, seit der Fusion der Condor Flugbetriebe zum 1.5.13 und der Ausgliederung in einen reinen 145er Betrieb sind sich viele Kollegen nach wie vor nicht Ihrer Rolle in der zukünftigen Ausrichtung der Thomas Cook Maintenance Strategie bewusst geworden. Die versprochene Informationspolitik über die zukünftige Group Maintenance Organisation findet quasi nicht statt. Nun hat das zwar auf das Daily Business keinen Einfluss, aber es sorgt schon für ein gewisses Unwohlsein über die Zukunft am Standort Berlin. An dieser Stelle kann man nur ein großes Dankeschön an alle CIB Kollegen aussprechen, dass sie alles Mögliche getan haben (und nach wie vor tun) um den Übergang so problemlos wie möglich zu gestalten. Wir haben zwar eine Standortgarantie bis Anfang 2017, aber da sich der zukünftige BER Airport nicht gerade zum Prestige Objekt deutscher Baukunst entwickelt, bedeutet dieses verständlicherweise nicht gerade eine gute Planungssicherheit für unsere Airline. Die Thomas Cook Plc scheint sich dank unserer neuen Chefin Harriet Green bestens zu entwickeln. Glaubt man der Presse vom 28.11. ist der Turn Around geschafft. Dieses sollte uns auch Rückenwind in den vor uns liegenden Tarifgesprächen geben. Seitens Verdi gab es zwar einen "relativ" guten Abschluss im Oktober, allerdings spiegelt er nur ansatzweise unsere Ziele wieder. Wie schon auf unserer Website berichtet, fand im Oktober ein erstes Gespräch statt. Dieses wurde von uns als sehr angenehm empfunden und konstruktiven Gesprächen sollte nichts im Wege stehen. Die CIB

TK hat ein erstes Gerüst für einen neuen MTV und VTV entworfen, allerdings muss hier noch etwas "Feintuning" betrieben werden, bevor wir damit an die Geschäftsführung treten werden. Alles in allem liegt ein aufregendes Jahr hinter uns. Die Zeichen stehen klar auf Wachstum und unsere Ausgangsposition für die anstehenden Tarifgespräche ist, meines Erachtens, sehr positiv. Ich möchte mich hier auch noch mal bei den anwesenden Mitgliedern der Mitgliederversammlung bedanken, dass die Satzungsänderung einstimmig angenommen wurde und Ihr mich auch in den Vorstand gewählt habt. Ich denke für die Zukunft der TGL war dieses der richtige Schritt. Für Alle anderen möchte ich mich hier kurz vorstellen. Meine berufliche Laufbahn begann ich 1994 mit einer Ausbildung zum Fluggerätebauer bei der damaligen „Deutsche Aerospace Airbus“ in Hamburg. Nach einem Jahr als Facharbeiter in der Strukturmontage A330/340 begann ich meinen Wehrdienst bei den Heeresfliegern. Im März 2001 fing ich in der ARC Werkstatt der LHT in Schönefeld an und wechselte 2008 zur CIB um dort den Composite Shop aufzubauen. Meine Funktion dort ist Aircraft Structure Technician, was im Grunde einem SF2 bei LHT entspricht. Ich freue mich auf meine zukünftige Rolle bei der TGL und hoffe das ich sie zu Eurer Zufriedenheit ausführen werde.



Daniel Wollenberg



# Aktuell:

## Neu im Team



Daniel Wollenberg

Vorstand „Luftfahrttechnische Betriebe“



Pascal Fischer

Vorstand „Berufspolitik“ und Pressesprecher



Arthur Klosa

Vorstand „Finanzen“



Thomas Thiel

Mitglied des Beirats



Dieter Puberitz

Mitglied des Beirats

Technik  
Gewerkschaft  
Luftfahrt

Wir wünschen den neuen Kollegen bei ihrer Aufgabe viel Erfolg und Spaß an der Arbeit.

# TVVS - LHT

## Arbeitgeber verhandlungsbereit.

Am 14.01.2014 fanden zwischen den Parteien Lufthansa Technik (LHT, Arbeitgeber), der Technik Gewerkschaft Luftfahrt und ver.di Sondierungsgespräche zum Thema TVVS der LHT statt.

Erstmals wurden die Punkte, die letztendlich zum Verhandlungsgegenstand gemacht werden sollen, von ver.di wie auch von TGL

nigen, diesen Punkt mitzutragen. Stattdessen soll nochmals deren Geschäftsfeldtarifkommission tagen, um dann am 06.02.2014 eine Entscheidung hierüber herbeizuführen.

Die Einlassungsbereitschaft des Arbeitgebers ist grundsätzlich als positiv zu betrachten. Gemessen an den Vorgaben bewertete der

Falls eine abschließende verbindliche Erklärung zur Aufnahme von inhaltlichen TVVS-Verhandlungen zwischen allen Parteien (trilateral) oder den jeweils verhandlungsbereiten Parteien (bilateral) nicht bis zum 14.02.2014 vorliegt, wird die TGL ab dem 17.02.2014 eine Urabstimmung einleiten, um ein positives Mitgliedervotum für die notfalls erforderliche Erzwin-



dem Arbeitgeber vorgetragen. Ebenfalls wurde der Dissens thematisiert, der zwischen den Parteien TGL und ver.di nach wie vor herrscht.

Die Arbeitgebervertreter, die sich im Anschluss zu einer internen Beratung zurückzogen, konnten nach Wiederaufnahme der Gespräche mitteilen, dass sie die Forderungen im vollen Umfang für verhandelbar halten, einschließlich der Forderung der TGL, die Spezialfacharbeiter differenziert zu betrachten.

Nach wie vor konnten sich die ver.di Kollegen auch an diesem Tag nicht abschließend darauf ein-

Vorstand auf der im Anschluss stattgefundenen TGL-Vorstandssitzung den Termin jedoch als „durchwachsen“ und allenfalls als Teilerfolg im Hinblick auf unser Anliegen, endlich die inhaltlich-fachlichen Gespräche zu beginnen.

In einem anschließenden Schreiben an den Vorstand der LHT baten wir diesen um Verständnis dafür, dass wir unseren Mitgliedern nicht zumuten können, die weiteren Abläufe ausschließlich von dem Gremienentscheid einer anderen Gewerkschaft abhängig zu machen – dies würde ver.di verständlicherweise umgekehrt genauso wenig tun.

gung von Verhandlungen einzuholen.

Es fällt uns nicht leicht, unsere Mitglieder nochmals zu vertrösten und der TGL-Vorstand ist sich des Umstandes bewusst, dass ihm dies Kritik einbringen wird. Dennoch halten wir es für geboten – auch und gerade vor dem Hintergrund der grundsätzlich konstruktiven Haltung des Arbeitgebers in den Gesprächen vom 14.01. – Nichts unversucht zu lassen, um einen gemeinsamen, von allen drei Beteiligten getragenen Einstieg Ende Februar/Anfang März 2014 zu erreichen.





Certifying  
Staff

Licensed  
Engineer

Mechaniker

Elektriker

Prüfer

## Was bin ich?

### *Für Lufthansa Mitarbeiter der Berufsgruppe Certifying Staff*

Sicher hat sich der ein oder andere von euch bereits mit Fragen beschäftigt wie: Was bin ich eigentlich? Was ist die richtige Berufsbezeichnung für den Job den ich ausübe? Wo finde ich eine Definition zu meinem Berufsbild? Auch Vorgesetzte, Freunde und Bekannte haben euch sicher schon angesprochen weil sie wissen wollten, in welchem Bereich ihr bei Lufthansa tätig seid. Meist muss man ins Detail gehen und umschreiben wie das Aufgabenprofil und die Verantwortlichkeiten aussehen. Wenn man jedoch nur kurz und prägnant seine Berufsbezeichnung angeben möchte, gerät man ins Stottern. Verschiedene Berufsbezeichnungen stehen im Raum: Im internationalen Sprachgebrauch übliche Bezeichnungen, Lufthansa-interne Bezeichnungen, Nationale Berufsbezeichnungen. Dieser Artikel soll die Lufthansa spezifische Problematik der intern verwendeten Berufsbezeichnung für freigabeberechtigtes Personal mit Lizenzen nach EASA Part-66 aufgreifen. Anhand eines kleinen Exkurses zur Entwicklung der Berufsgruppe soll der Ursprung des Berufsbildes aufgezeigt werden. Durch die Definition der Bundesagentur für Arbeit zu unserem Berufsbild soll der Bezug zur Gegenwart hergestellt werden und aufgezeigt werden, dass unsere Berufsbe-

zeichnung im Lufthansainternen Kontext nicht korrekt widerspiegelt wird. Kleiner Exkurs zum Ursprung des Berufsbildes: Vor der Gründung der EASA im Jahr 2002 und der Herausgabe der Basic Regulation 1592/2002 lag es fast alleinig in der Zuständigkeit des Luftfahrtbundesamtes die Personalanforderungen durch entsprechende Gesetze in der LuftPersV zu definieren und an die Betriebe weiterzugeben. Jeder große MRO Betrieb verfügte damals über ein eigenes Qualifikationssystem zur Ausbildung der Mechaniker. Es wurde nicht sehr stark zwischen den verschiedenen Tätigkeiten der unterschiedlichen Mechaniker Fachgruppen differenziert, was sich auch bei den angewandten Gehaltstabellen widerspiegelte. Zudem gab es bei der Lufthansa Technik AG interne flugzeugbezogene Wartungsberechtigungen wie den Wart 1, Wart 2 und Wart 3, die einen betrieblichen Bildungsschwerpunkt darstellten. Parallel dazu gab es national anerkannte Qualifikationen, die ebenfalls betrieblich anerkannt waren - die Flugzeugprüfer der Klasse 1 bis 4. Diese Qualifikationen stellten ein offizielles Berufsbild da; die Vorkenntnisse zum Erlangen der Prüflizenzen waren sehr unterschiedlich. Erwähnenswert ist, dass man für die Prüferklassenberechtigung ei-

nen staatlich geprüften Techniker mit umfangreicher Zusatzausbildung (abzulegen beim LBA) oder ein förderliches Ingenieurwissenschaftliches Studium brauchte. Mit dem Entstehen der EASA verschmolzen die Prüferklasse 1 und 2 zu der CAT B und CAT C Lizenz. Damit hatte der „alte“ Mechaniker/Elektriker in Deutschland sehr stark an Wertigkeit gewonnen. Hierbei ist zu erwähnen, dass die nationalen Luftfahrtbehörden in jedem Betrieb geprüft haben, in wie fern die bis dahin internen Qualifikation mit den neuen von der EASA definierten CAT Lizenzen übereinstimmen oder noch mit Ergänzungslehrgängen nachgeschult werden musste. Bei großen MRO Betrieben war das Qualifikationsniveau bereits so hoch, dass nur in geringem Maße nachgeschult werden musste um eine Volllizenz zu bekommen. In dem Fall erhielten die Wart 3 Mitarbeiter der Lufthansa Technik CAT B Volllicenzen. Im angelsächsischen Sprachgebrauch wurde das Berufsbild als „Certifying Engineer“ bezeichnet. Im deutschen Sprachgebrauch wurde diese Bezeichnung jedoch zuerst nicht umgesetzt und es blieb bei der Bezeichnung des „alten“ Mechanikers/Elektrikers. Auch Lufthansa-intern wurden die Mitarbeiter in dem Glauben gelassen, dass die Lizenzen zu-

sätzlich erworben worden seien und dass das Berufsbild weiterhin das eines Mechanikers/Elektrikers sei. Dies trifft jedoch nicht zu denn der Mitarbeiter mit einer CAT B Lizenz ist gemäß dem Umwandlungsbericht des LBA's nicht mehr Mechaniker oder Elektriker sondern nach den Regularien der EASA ein Licensed Engineer CAT B, zugehörig der Berufsgruppe „Certifying Staff“ An dieser Stelle ist anzuführen, dass sich das offizielle deutsche Berufsbild zwi-

Detail Informationen und Definitionen zur Berufsgruppe „Certifying staff“ nachlesen und wird auf verschiedene weitere Quellen zum Nachlesen verwiesen. Als korrekte Berufsbezeichnung für einen Mitarbeiter aus dem Bereich „Certifying Staff“ wird hierbei „Prüfer für Luftfahrtgerät“ angegeben. Die folgende grafische Darstellung fasst diese Aussage schematisch zusammen und fasst die Abschlussbezeichnungen bei Lizenzerwerb nach

dafür geschaffen werden, dass Mitarbeiter der Berufsgruppe „Certifying Staff“ keine Mechaniker oder Elektriker sind. Wir sind Prüfer für Luftfahrtgerät. Diese Bezeichnung intern korrekt zu verwenden, sollte ein zukünftiges Ziel zur Schaffung eines besseren Verständnisses für unsere Berufsgruppe im Lufthansa-spezifischen Unternehmenskontext sein. Ich hoffe mit meinem Artikel eure Fragen zur korrekten Berufsbezeichnung geklärt zu haben und

- ➔ Line Maintenance Certifying Mechanic - **CAT A**
- ➔ Maintenance Certifying Technician - mechanical - **CAT B1**
- ➔ Maintenance Certifying Technician - avionic - **CAT B2**
- ➔ Simple Light Aeroplane Maintenance Certifying Engineer - **CAT B3**
- ➔ Base Maintenance Certifying Engineer - **CAT C**



Berufsgruppe: Certifying Staff

Berufsbezeichnung: Prüfer für Luftfahrtgerät

**Abb. 1: Abschlussbezeichnungen bei Lizenzerwerb nach EASA Part-66**

schenzeitlich ebenfalls geändert hat und dass das Anerkennungsproblem nun ein rein Lufthansa spezifisches Problem geworden ist. Einschlägige deutsche Institutionen, Fachzeitschriften, Ministerien und Verbände beschreiben die Berufsgruppe „Certifying Staff“ mit der Berufsbezeichnung Prüfer/in Luftfahrt. Diese Bezeichnung greift zurück auf die ursprünglich verwendeten Berufsbezeichnungen der Flugzeugprüfer Klassen 1-2, aus welchen die Berufsgruppe entstanden ist. Auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit kann man im

EASA Part 66 zusammen zusammenfassend möchte ich betonen, dass die intern verwendete Berufsbezeichnung des Mechanikers/Elektrikers für die Berufsgruppe des freigabeberechtigten Personals nicht mehr zeitgemäß ist und den eigentlichen Aufgaben- und Verantwortungsrahmen der Mitarbeiter abfälscht. Die abgefälschte Berufsbezeichnung hat Verunsicherung zur Folge und kann im schlimmsten Fall eine Nichtidentifikation der Mitarbeiter mit dem ausgeübten Beruf zur Folge haben. Lufthansa-intern muss ein Verständnis

dazu beitragen zu können, unsere Berufsgruppe intern korrekt zu positionieren. Bei Rückfragen stehe ich gern zur Verfügung.



Pascal Fischer



# Falsch verstandene Koalitionsfreiheit

- Kommt die Tarifeinheit zurück? -

**Der Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD wird von vielen Diskussionen begleitet: Mütterrente hier, PKW-Maut dort, kommt der Mindestlohn – und wie hoch wird er letztendlich sein? Von der Öffentlichkeit weitgehend unbeachtet, weil ausnahmsweise ohne große Debatte, haben sich die Großkoalitionäre auch darauf verständigt, die so genannte Tarifeinheit gesetzlich zu regeln. Worum geht es?**

Im Tarifrecht hatte die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in der Vergangenheit den Grundsatz der so genannten „Tarifeinheit“ entwickelt. Nach dem Prinzip: „Ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ wurden danach Tarifverträge, die nicht die Arbeitsverhältnisse aller im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter umfassten, ausgeschlossen. Gegen diese faktische Einschränkung der Gewerkschaftsfreiheit der Berufsgewerkschaften regte sich schon von Beginn an Widerstand. Mit den eigenständigen Tarifabschlüssen von Marburger Bund, Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF), GDL etc. wurde dieser Grundsatz in der Praxis bereits geschleift, bevor sich 2010 endlich auch das Bundesarbeitsgericht (07.07.2010, 4 AZR 549/08) von seiner bisherigen Rechtsprechung verabschiedet hat. Damit war auch offiziell die Tür offen für berufsspezifische tarifliche Sonderregelungen der Sparten- und Gewerkschaften, wie beispielsweise des Marburger Bundes für die Krankenhausärzte, der GdF für die Lotsen der Regionalflughäfen - oder für die TGL.

In der großen Koalition werden nun voraussichtlich zwei Parteien zusammenfinden, die bereits in ihren Wahlprogrammen jeweils die Wiederherstellung der Tarifeinheit versprochen haben. Im Koalitionsvertrag findet sich hierzu folgender Abschnitt:

*„Um den Koalitions- und Tarifpluralismus in geordnete Bahnen zu lenken, wollen wir den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesetzlich festschreiben. Durch flankierende Verfahrensregelungen wird verfassungsrechtlich gebotenen Belangen Rechnung getragen.“*

Was will uns die zukünftige Regierung damit sagen? Nichts anderes, als dass sie in Zusammenarbeit mit DGB und Arbeitgeberverbänden eine Regelung treffen will, die wieder dazu führt, dass in jedem Betrieb nur ein Tarifvertrag gilt – und zwar derjenige der Gewerkschaft, die in diesem Betrieb über die meisten Mitglieder verfügt.

Bemerkenswert ist dieser Entschluss insbesondere deshalb, weil das BAG in seiner o.a. Entscheidung zu dem Ergebnis gekommen ist, dass die Verdrängung des Tarifvertrags einer Gewerkschaft – und nichts anderes erfolgt nach dem Grundsatz der Tarifeinheit – mit Blick auf das Grundrecht der Koalitionsfreiheit verfassungswidrig ist. „Koalitionsfreiheit“ hat dabei übrigens ganz und gar nichts mit der Regierungsbildung zu tun und mit dem Wunsch, sich gemeinsam verrückte Ziele für die Regierungszeit zu setzen. Es geht vielmehr um die grundgesetzliche Freiheit, sich in der Gewerkschaft seiner Wahl zu organisieren und



von dieser bei der Regelung der Arbeitsbedingungen vertreten zu lassen.

Das Problem sehen Union und SPD auch. Deswegen wollen sie mit „Verfahrensregelungen“ eine Lösung hierfür schaffen. Dabei könnte es darum gehen, der „Minderheitsgewerkschaft“ einen Platz am Verhandlungstisch der „Mehrheitsgewerkschaft“ einzuräumen oder einen eigenen Verhandlungsanspruch für die Dauer der Verhandlungen der „Mehrheitsgewerkschaft“. Auch andere Alternativen werden diskutiert. Eines ist jedoch klar: die Wiedereinführung des Grundsatzes der Tarifeinheit ergibt für seine Verfechter nur Sinn, wenn der „Minderheitsgewerkschaft“ die Möglichkeit genommen wird, weiterhin autonom zu entscheiden, wann und wie sie ihre tariflichen Interessen ggf. mit dem Mittel des Streiks verfolgt.

Dass derartige Verlegenheitslösungen keine eigenständigen Tarifverhandlungen um einen eigenen Tarifvertrag ersetzen können und die „Minderheitsgewerkschaften“ damit in der Ausübung ihrer Grundrechte gegenüber den „Mehrheitsgewerkschaften“ arg benachteiligt würden, ist offensichtlich. Tarifverhandlungen auf Augenhöhe setzen Mächtigkeit und Durchsetzungsfähigkeit voraus. Ohne die Möglichkeit, schlimmstenfalls selbstbestimmt zum Mittel des Streiks zu greifen, sind sie - wie das BAG sagt - nur „kollektives Betteln“. Den verfassungsmäßigen Bedenken des BAG gegen das Prinzip der Tarifeinheit wird man so wohl nicht wirksam begegnen können.

Hinzu kommen allerhand praktische Probleme: Wer prüft die Mehrheitsverhältnisse der Gewerkschaften im Betrieb? Was, wenn diese sich ändern, ggf. sogar mehrmals? Und was ist, wenn z.B. der Marburger Bund zwar nur die Krankenhausärzte vertritt, in der Belegschaft aber mehr Mitglieder hat als ver.di? Stehen die Pflegekräfte dann ohne Tarif da? Und werden ver.di und Co. ein Gesetz, nach dem sie eventuell selbst hier und dort in die Rolle der „Minderheitsgewerkschaft“ geraten könnten, überhaupt wollen?

Es wird für die TGL wie auch alle anderen Sparten- und Berufsgewerkschaften also auch viel davon abhängen, wie genau die zukünftige Regierung ihr Vorhaben umsetzt: Sollen etwa die Tarifverträge der UFO, wenn sie unter den Kabinenmitarbeitern der DLH mehr Mitglieder hat als die

VC unter den Piloten, die Tarifverträge der VC verdrängen? Oder wird es doch so sein, dass man darauf abstellt, ob und wenn ja: Wo sich die Organisationsbereiche der Gewerkschaften überhaupt überschneiden und wer in diesem Bereich über mehr Mitglieder verfügt? Dann könnten UFO und VC – deren Mitgliedschaft sich gar nicht überschneidet -friedlich nebeneinander existieren. Und ob ver.di bei der LHT im Organisationsbereich der TGL tatsächlich mehr Mitglieder hat als die TGL, wäre dann erst noch zu klären.

Ein frommer Wunsch ist schnell in den Koalitionsvertrag aufgenommen – gerade, wenn man sonst nicht viele Gemeinsamkeiten findet und sich über das Kleinklein der rechtlichen Umsetzbarkeit erst mal keine Gedanken macht. Aber auch eine Regierung kann nicht einfach ein Gesetz schaffen, weil alle Beteiligten es wollen. Es muss schon verfassungsgemäß sein. Bereits die schwarz-gelbe Vorgängerregierung hat sich an der gesetzlichen Wiederherstellung der Tarifeinheit versucht und letztlich aus guten Gründen von einer Regelung Abstand genommen. Und selbst wenn das Gesetz trotz der bisher gescheiterten Anläufe und der massiven rechtlichen Einwände überhaupt zustande kommt und der Bundespräsident es überhaupt unterschreibt, wird es ganz sicher Gegenstand einer Verfassungsbeschwerde werden, so wie es



beispielsweise auch bei der gesetzlichen Regelung zum Abschluss von Flugzeugen im Luftsicherheitsgesetz der Fall war. Und dabei wird neben der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit die Frage eine Rolle spielen, ob es denn ein Erfordernis für eine derartige Einschränkung der Koalitionsfreiheit gibt. Und auch das hat das BAG in der o.a. Entscheidung bereits verneint.

Ein Gesetz zur Tarifeinheit liegt damit noch in der Ferne, erst recht sein Inhalt im Einzelnen. Die TGL und alle anderen Berufs- und Spartengewerkschaften werden jetzt ihren Einfluss auf den Gesetzgeber geltend machen müssen, um diesen weitgehenden Eingriff in die Koalitionsfreiheit zu unterbinden. Dabei haben sie nicht nur die besseren Argumente, eine Vielzahl ungeklärter Fragen und das BAG,



sondern auch das Grundgesetz auf ihrer Seite.  
David Schäfer  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Weißmantel & Vogelsang  
Bremen, Frankfurt

## Weißmantel & Vogelsang

Rechtsanwälte · Fachanwälte

### Ihre Ansprechpartner in allen rechtlichen Fragen

Liesel Weißmantel  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Dirk Vogelsang  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hans-Gerd Dannen  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stephan Brozeit  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

David Schäfer  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Antje Harsdorff  
Rechtsanwältin

Michael Nitschke  
Rechtsanwalt

Daniel Staack  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

### Kanzlei Bremen

Langenstraße 68  
28195 Bremen  
Tel.: 0421/96 0 99-0  
Fax: 0421/96 0 99-11

### Kanzlei Frankfurt

Am Hauptbahnhof 8  
60329 Frankfurt/Main  
Tel.: 069/24 00 66 66  
Fax: 069/23 80 76 53

E-Mail: [info@kanzlei-wv.de](mailto:info@kanzlei-wv.de) · Internet: [www.kanzlei-wv.de](http://www.kanzlei-wv.de)

### In eigener Sache

### Liebe Mitglieder,

die Geschäftsstelle hätte da eine Bitte an Euch, es betrifft die Mitgliedsdaten. Wenn sich irgendetwas an Daten ändert wie E-Mail Adresse, Postanschrift, Tel. und Handy Nr. oder Bankdaten für den Mitgliedsbeitrag, schreibt mir eine kurze E-Mail an: [office@tgl-online.de](mailto:office@tgl-online.de)

Ihr könnt dann sicher sein, dass diese Daten sofort aktualisiert werden und Euch weiterhin alle aktuellen Informationen per Newsletter und Brief zugestellt werden können. Ihr erspart uns damit sehr zeitintensive Pusselarbeit, um die fehlerhaften Anschriften und E-Mail Adressen zu korrigieren, denn wenn gar nichts mehr stimmt, ist es sehr schwer und aufwändig an die aktuellen Daten zu kommen.

Ich danke für Euer Verständnis.

Herzliche Grüße, die Geschäftsstelle

Norbert Kandzorra



# Der Kabinenmechaniker!



## Spezialfacharbeiter bei der LHT!

**D**er **Kabinenmechaniker** bei der Lufthansa Technik A.G., ein vielseitiger und umfangreicher Beruf, der bei der DLH vor vielen Jahrzehnten begann und trotz seiner speziellen Fähigkeiten leider auch immer das 5. Rad am Wagen war und immer zwischen Mec. und Eri. stand. Ein interner Berufszweig, der leider immer noch von vielen unterschätzt wird. Warum? Wie im obigen Bild zu sehen sollten eigentlich alle Berufszweige der LHT ineinandergreifend arbeiten. Gehen wir mal kurz zurück. Der Kabinenmechaniker macht ganz bestimmte Arbeiten am Flugzeug, die nach ATA-Kapiteln festgelegt sind, die bis heute eine wichtige Rolle bei der LHT spielt. Früher wurde der Kabinenmechaniker(CAB) gefördert und auch dementsprechend für seine extra Fähigkeiten, Leistung und langjährige Erfahrung eingestuft. Er prägte damals schon das Erscheinungsbild der DLH. Natürlich sind alle Mechaniker, Elektriker und andere Fachgruppen genauso daran beteiligt,

keine Frage. Es wäre jetzt unfair sich mit dieser Aussage nur auf die Kabine zu beschränken. Allerdings war der Passagierkomfort immer das Aushängeschild der DLH und das ist heute noch so, nur leider immer schwieriger für uns in der Praxis einzuhalten. Mal ganz vorsichtig ausgedrückt, es wird für die Mitarbeiter immer schwieriger die Firmenphilosophie umzusetzen.

Am Flugzeug wurde früher vom Z-Check (heute R-Check) über C-Check bis zur CR alles von uns Kabinenmechaniker erledigt. Wir sind extra über einen Grundlehrgang bis zur SF2 Prüfung in unserem Bereich bzw. ATA-Kapitel 11/25/35/38/52 und 56 geschult, und das bei allen Flg.-Mustern der DLH. Heute werden die meisten großen Checks ins Ausland verlegt und leider die Arbeit des Kabinenmechanikers stark reduziert. Die Kabinenmechaniker bzw. die noch übrig sind und in der Wartung tätig sind haben bei der heutigen Flottengröße im-

mer noch alle Hände voll zu tun. Sie gehören immer noch mit zur größten Spezialfacharbeitergruppe der LH. Sie müssen den Passagierkomfort bzw. den Standard gewährleisten was nicht immer so einfach ist. Dazu gehören auch die Werkstätten wie z. B. Sattler-Lackierer-Sitzwerkstatt. Nur um einige zu nennen, die auch direkt in der Wartung am A/C mitarbeiten. Natürlich gehören auch die Metallflugzeugbauer-Triebwerke-Fahrwerk-Werkstoffprüfer usw. zu der großen Gruppe der Spezialfacharbeiter dazu. Auf ihm lastet bei der Wartung eine große Verantwortung für die Arbeiten, die in seinem Arbeitsbereich rund um die Uhr anfallen. Egal ob Tags oder Nachts, in der Halle oder auf dem Vorfeld. Ich kann durchaus auch ins Detail gehen und in Zukunft mehr Information, nicht nur über den CA./CAB oder MS. sammeln und Euch darüber berichten, **hier ein kurzer Überblick, mit welchen Vorschriften ein Kabinenmechaniker z. B. arbeitet.**



Die Wichtigsten, kurz erläutert.

**AMM** - Aircraft Maintenance Manual

**CMM** – Component Maintenance Manual (Hersteller)

**SPM** – Standard Praxis Handbuch > Kap. 25 ZB: Einbau – Positionen – Ablaufdatum – Einstellwerte von: Life Vest, Stretcher, Coffeemaker, Sitze, Not & Lose Ausrüstung; Winterdienst (Water Drain – auch im J.C.Booklet)

**SAM** – Seat Arrangement Manual > Sitz und Einrichtungs-Darstellung – Standard – DLH (Alle Einrichtungspositionen)

**CAIL** - Cabin Action Item List >(beschreibt Qualität und Zustand der Kabine, in Verbindung und Übereinstimmung des Standards der DLH, von Non Routine über IL-CR Check.

**E – Doc** > Kabineneinrichtungsteile, z. B. Sitze, Galley's, Stauräume, FB.Sitze, COC.Sitze von alle A/C's

**CIM** – Cabin Interior Manual > nur ATA Kapitel „11/25“ beinhaltet alle Schilder.



**Jeder Passagier der viel Geld für einen Flug bezahlt, ob 2.Std oder 12.Std Flugzeit, egal, er verlangt das alles funktioniert und die Kabine ist nun mal der größte Brocken welchen der Passagier sieht.**

Jeder Passagier der viel Geld für einen Flug bezahlt, ob 2.Std oder 12.Std Flugzeit, egal, er verlangt das alles funktioniert und die Kabine ist nun mal der größte Brocken was der Passagier sieht und danach auch die Airline beurteilt. Ich glaube das ist vielen nicht mehr so bewusst. Wenn ich nur den SF2 der Kabinenwartung vorstelle, der ca. 20-30 Jahre Erfahrung hat und eine CAT A Teilizenz in seinem Bereich besitzt sowie auch freigabeberechtigt ist für das was er instandsetzt (gem. IQ-Move). Er hat Berechtigungen in Punkto Zweitkontrolle, Zurückstellungen von Beanstandungen und Lehrgänge bzw. Einweisungen wie z.B. Einschalten der APU, um nur ein Beispiel zu nennen. Ich glaube schon, dass auch diese Kollegen den nötigen Respekt verdienen und auch in eine angemessene Lohnstruktur gehören, nur gibt es nicht mehr so viele davon. Natürlich ist immer vorausgesetzt, nach den Voraussetzungen der einzelnen Fachgebiete im

IQ-Move zu handeln, die Voraussetzungen und Berechtigungen sind im IQ MOVE für den Spezialfacharbeiter sehr unterschiedlich geregelt, das sollte man auch berücksichtigen. Mit diesem Artikel möchte ich euch auch zum Nachdenken bewegen. Die Zeiten werden nicht besser! Auf die Politik ist kein Verlass.

***Die Wirtschaft floriert angeblich, es wird alles teurer. Eine Familie zu gründen und evtl. noch ein Haus zu bauen ist so gut wie unmöglich.***

Im Gegensatz zu den Lebenshaltungskosten werden die Löhne zu gering angehoben. Einige Firmen und Berufsgruppen schauen schon nach vorne, viele aber noch nicht. Der Mittelstand verschwindet langsam und schleichend. Genau das sollte ein Konzern, die Betonung liegt auf Konzern, zum nachdenken bewegen. Um genau dies zu verhindern, dass es nicht so weit kommt, solltet Ihr mal in

Ruhe darüber nachdenken warum wir die TGL gegründet haben. Es läuft leider nicht immer so, wie es laufen sollte. Aber, wir lernen und wir haben gelernt und sind jetzt auf dem besten Wege den richtigen Weg zu finden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es ist nicht einfach, das haben wir auch nie gesagt. Wir machen es uns auch nicht einfach, denn es soll eine gerechte und für jeden wirtschaftlich gesehen gesunde und sozialgerechte Lösung geben, damit jeder eine Familie gründen und leben kann. Es sollte jeder zufrieden zur Arbeit gehen können und zufrieden von der Arbeit nach Hause kommen können. In der TGL sind wir Kollegen für Kollegen. Wir kennen den Ablauf, die Praxis und die Theorie am Objekt. Ich weiß allerdings nicht, ob das, die anderen noch zu schätzen wissen, oder ob heute nur noch Excel- Tabellen, Power- Point-Präsentationen, Diagramme und die ganze Bürokratie zählt.

Ich möchte Euch damit sagen: Kommt zu uns in die TGL! Nur so sind wir ein starkes Team. Ich sage weiter nichts, sondern weise auf die Gewerkschaft Cockpit und Flugsicherung hin. Die halten zusammen und es funktioniert! Ich selbst bin parteilos und war noch nie in einer Gewerkschaft. Aber auch ich, alter Stur-Kopf, musste einsehen: Es geht nicht mehr anders, wir müssen was tun und das können wir, meiner Meinung nach, nur alle zusammen. Der Rest freut sich, sagt: Lass die nur mal, wir profitieren auch ohne Mitgliedschaft davon. Das finde ich im höchsten Maße unkollegial. Denkt mal darüber nach! Ihr gebt so viel für andere Dinge aus, aber das wichtigste, Eure

Zukunft, der Arbeitsplatz und seine Bedingungen ist Euch nichts wert. Nicht einmal eine Probezeit für eventuell 2 Jahre, lockt euch, wo man sehen kann, ob sich was bewegt oder bewegt hat. Neues Beispiel ist der Vorschlag von Verdi für den SF2 mit besonderen Leistungen. Die Punkte die wir vorweisen müssen für die 3C sind ja wohl sehr unglücklich ausgefallen. Ich glaube wir wissen alle, dass die Punkte jemand verfasst hat, der von dem betrieblichen Ablauf und der Praxis heute weit entfernt ist. Diese Punkte müssen überarbeitet werden. Weitere Kommentare benötige ich nicht. Hier komme ich besser zum Ende.

Ich möchte noch ein Beispiel nennen. Vielleicht lacht Ihr darüber, aber das ist mir egal. Wennes nicht zutrifft, hakt es ab unter: „Hat zufällig im Artikel gestanden.“ Dieses Beispiel sollte eigentlich jeden Mitarbeiter auch in den oberen Stockwerken nachdenklich stimmen. Ich mache es auch kurz.

***Nehmen wir den Begriff „Gesundheit“ bei uns in der Technik die (Sicherheit)! Dies ist unser wertvollstes Gut!***

Ein Patient wird von seinem Hausarzt untersucht. Er leidet unter Nierenschmerzen, starken Rückenschmerzen und das EKG zeigt Unregelmäßigkeiten. Der Hausarzt überweist den Patienten zum jeweiligen Spezialisten (Urologe, Orthopäde, Kardiologe). Dies ermöglicht die effektivste und beste Behandlung. Was schließen wir daraus? Bei uns in der Technik ist das der jeweilige Spezialfacharbeiter, Spezialist auf seinem Gebiet und nur das macht uns in Sachen, Qualität und Si-

cherheit so stark, auch nach außen! Oder sehe ich das falsch? Wenn ja, wird es Zeit, das ich in Rente gehe.

Wir in der TK Runde arbeiten alle freiwillig, ehrenamtlich und aus verschiedenen Fakultäten. Deshalb bitte ich auch darum uns ernst zu nehmen und einen gewissen Respekt für unseren Einsatz zu entwickeln. Wir machen das für Euch und geben uns die größte Mühe, auch wenn mal was schief geht. Redet mit uns und überlegt erst mal, bevor Ihr uns verurteilt. Was über viele, Jahre verbockt wurde, können wir nicht alles auf einmal wieder gerade rücken.

Ich weiß wovon ich rede, ich bin auch als Quereinsteiger 1986 zur Technik gekommen, habe als KFZ-Mechaniker angefangen, war anschließend 8 Jahre bei der Bundeswehr. Dort habe ich unter anderem meinen Handwerksmeister gemacht und noch 5 Jahre als Werkstattleiter gearbeitet, bevor ich aus familiären Gründen zur LHT gewechselt habe. Ich weiß genau, was es bedeutet niemanden zu haben der für uns kämpft und uns unterstützt, damit wir heute und in Zukunft noch was zu lachen haben, die Zeiten werden nicht billiger.

Ich hoffe, ich konnte einigen Kollegen aus der Seele sprechen! Wenn Ihr noch Fragen habt, ich helfe Euch gerne weiter. Sprecht mich einfach an, ich versuche mein Bestes.

Gerhard Hoderlein



## Managementfehler und ihre Auswirkungen auf die Belegschaft

Wie die nachfolgende Tatsache aufzeigt, dass Managementfehler Arbeitsplätze kostet, bot sich sehr anschaulich zur Mitarbeiter- und Betriebsversammlung am 03.12.2012 der LTMI GmbH.

Zunächst einmal zum Verständnis eine kurze Chronologie des Werdeganges, für diejenigen die nicht so vertraut mit der LTMI (Lufthansa Technik Maintenance International) sind:



- Die jetzige LTMI entstand aus der ursprünglich 100 prozentigen LH-Tochter German Cargo durch die Wartung der DC-8 Flotte aus LHT Mitarbeitern.
- Nur kurzzeitig erhielt der Betrieb den Namen Lufthansa Cargo Technik.
- Mitte der 90er übernahm Condor/Karstadt Anteile am Wartungsbetrieb. Es entstand dann der Betrieb Condor/Cargo Technik, welcher sich mit der Wartung der Flugzeuge von dem damaligen Ferienflieger der LH Namens Condor (B757 / B767 / DC10) und der Lufthansa Cargo (DC8 / MD11) befasste.
- Im Laufe der Jahre bediente die CCT zusätzlich noch das Line Kundengeschäft mit der DHL 757F Flotte sowie der LTU mit 757/767. Aufgrund der lukrativen Einnahmequelle warb man mit Erfolg und weitere Kundenverträge wurden erschlossen.
- Lufthansa verkaufte aus strategischen und betriebswirtschaftlichen Gründen ihre Anteile von der Condor bzw. der CFG Condor Flugdienst GmbH. Es mussten neue Wartungsverträge verhandelt werden, aber die vertragliche Gestaltung erwies sich für die Condor als zu schwierig und man wurde sich nicht einig.
- Nahezu zeitgleich entschloss man sich, die Schichten durch das TGAZM abzulösen um Kundenanfragen und die damit verbunden Peaks in der Kapazitätsplanung besser abdecken zu können.
- Anfang 2009 wurde die Condor/Cargo Technik unter Verschmelzung / Übernahme der Flugzeugwartung des Kundenbereiches verschmolzen. Zugleich änderte man den Namen um, in Lufthansa Technik Maintenance International.
- Die CFG GmbH entschloss sich dann, nach Auslaufen der alten Verträge und Check-Abgabe-Verträge einen eigenen Wartungsbetrieb (Condor Technik GmbH) ins Leben zu rufen. Dieser warb dann durch sehr gute Angebote und finanziell bessere Konditionen viele gute und erfahrene B757/B767 Fachkräfte von der LTMI ab.
- Seit dem Zeitpunkt ist man auf ständige Kundenanfragen angewiesen und muss notgedrungen mal zusagen auch wenn nicht ausreichend Qualifikationen vorhanden sind. Nach dem Motto irgendwie wird's schon gehen. Und am Ende muss der Letzte in der Kette Rede und Antwort stehen warum was nicht geklappt hat, damit man irgendeinen Schuldigen ausfindig machen kann. Aber die Köpfe die weiter oben stehen, welche verantwortlich sind für alle Grundvoraussetzungen einer kapazitiven, logistischen, ordentlichen Vorbereitung und zeitgerechten Wartung, sowie für technisch einwandfrei geschultes Personal bleiben verschont!

Nach Verlust der Grundaustattung durch Condor musste die LTMI neu umdenken und man holte sich teure Spezialisten ins Haus, die nahezu alles analysierten. Und welche, die mit vielen verschiedenen Projekten, und mit Verlaub milde ausgedrückt, in der betriebswirtschaftlichen Theorie die Wartung neu erfanden, oder meinten es besser prozessgesteuerter ablaufen zu lassen (vor allem die BASE-Maintenance). Letztendlich haben Analysen ergeben, dass die reine Produktivität also die handwerkliche Arbeit am Flugzeug im Durchschnitt pro Mitarbeiter nur ca. 30% sind. Ein großer Teil lag an der Materialversorgung & Werkzeugbesorgungen aber auch Prozesse durch IQ-Move und A/C Dokumentationen ausdrucken und durchlesen, sowie eine mangelhafte Fertigungsvorbereitung das etliche Klärungszeit in Anspruch nahm, welches leider nicht im Angebot beim Kunden eingepreist wurde. Die Analysen und Ergebnisse waren zum Teil angebracht, aber die Veränderungen kamen mit einer so enormen Geschwindigkeit im Hau-Ruck Prinzip und mit verschiedenen Kundenanforderungen, so dass die Mitarbeiter mit zusätzlichen neuen Prozessen und Verfahren überfordert waren, und noch heute sind. Aufgrund von Kapazitätsmangel werden keine Kundenverfahren mehr eingewiesen. Man verpflichtet den Mitarbeiter lediglich nach IQ-Move und verweist auf die LMIC oder MIC (Kundenverfahren Information) in die sich jeder einlesen und schließlich verstehen muss. Hier findet kein persönlicher Wissenstransfer mehr statt und der Mitarbeiter steht so ziemlich alleine da, mit seiner Auslegung dieser Informationen. Ein Nachfragen bei Unklarheiten ist teilweise durch schichtbedingte Unerreichbarkeit der Verantwortlichen nicht möglich. Der Frust ist so schon groß und die Einsparungen durch SCORE und sonstige ständige neue Programme tun ein weiteres zur Demotivation jedes einzelnen Mitarbeiters dazu. Folglich orientierten sich viele gute, gewillte und erfahrene Kollegen neu, erwerben Formalqualifikationen und sind von der LTMI abgewandert,

**Das Ergebnis sieht man jetzt sehr deutlich und nun berichte ich mal von der Mitarbeiter- und Betriebsversammlung der LTMI am 02.12.2013.**

#### **Stichpunkte hieraus sind:**

- Die Geschäftsleitung und der LHT-Vorstand bekennen sich zu der Gesellschaftsform „GmbH“!  
D. h. KEINE VERSCHMELZUNG MIT DER LHT!!!
- Das LTMI Hallengeschäft in FRA weist für das Jahr 2013 hohe Verluste auf. Es konnten 50.000 MH nicht verkauft werden.
- Insgesamt aber wird für die LTMI GmbH gesamt ein positives Ergebnis für das Geschäftsjahr 2013 erwartet.

u.a. auch weil sie sich durch die Firma LTMI in Bezug Leistung/Gehalt sehr ausgenutzt fühlten. Eine Nachbesetzung durch Qualifikationsmaßnahmen erfolgte ebenso wenig, oder unzureichend. Es wird auch keine fachliche und rhetorische Schulung für die Funktionen der weisungsbefugten Fachvorgesetzten wie Vormänner (führende Mechaniker) und Schichtleiter durchgeführt, um kompetent das Neue mit den Mitarbeitern umzusetzen. Also Great-Place-to-Work „Nein-Danke“ kein Schulungsbedarf – wir müssen sparen! Lediglich stellte man den Fachvorgesetzten beschlossene Verfahren vor die Nase, welche sie jetzt mit ihren Mitarbeitern umzusetzen haben. Auf vielen jahrelangen Argumentationen und Vorschlägen von dem produktiven Wartungspersonal und Funktionsrollen in etlichen Meetings fand man kaum Gehör. Stattdessen hörte man auf Wirtschaftsanalytiker und Unternehmensberatungen die alles rechnerisch belegen können. Aber der Faktor Mensch und Mitarbeiter wurde gänzlich ausgelassen. Jedoch nicht in der Berechnung als Kostenfaktor. Ein Mitarbeiterkopf = 1 BJ (Beschäftigungsjahr) so die neue Bezeichnung für Mitarbeiter. Hier sind wir auf dem guten Weg zu AMAZON Hierarchien – immer mehr Leistung zu immer weniger Gehalt = most profit! Ich möchte hier nun an dieser Stelle mal behaupten, nur sehr gut ausgebildetes und motiviertes Personal kann diese Leistung erbringen, was die LTMI von ihren Mitarbeitern für ihre Kunden abverlangt. Für einen Erfolg ist meiner Meinung nach der kollegiale sozial-kompetente Umgang mit den Mitarbeitern durch die Vorgesetzten ebenso ausschlaggebend, wie die konsequente klare Verfahrens-Schulung in allen Themen der Kundenanforderungen und natürlich die fachliche Kompetenz am Fluggerät. Es müssen aber die monetären Gratifikationen zu den verschiedenen Leistungen, Einsatzbereitschaft und Flexibilität der Mitarbeiter angepasst werden. Nur so kristallisiert man eine motivierte Mannschaft heraus.



- Es ist momentan nicht möglich, in FRA eine stabile Hallenauslastung in dieser Personalgröße zu erreichen.
- Als Hauptursache wird immer wieder der Markt genannt und der teure Standort in Verbindung gebracht.
- Aus diesem Grund werden nun kommendes Jahr die bei der LHT angemieteten Büroräume in der 380er Halle nun in die Halle 12 verlegt.
- Ein Bekenntnis der Geschäftsleitung A. Heilmann „Wir haben unsere Hausaufgaben in den letzten 2 Jahren nicht gemacht! Besonders mit der Qualifikationsdurchdringung und uns ist es bewusst, dass von einzelnen Leistungsträgern in der Produktion sehr hohe Anforderungen und über das Maß hinaus abverlangt wurde. Es mussten aus Mangel an Qualifikationen und Kapazitäten viele Anfragen von Kunden abgesagt werden.
- Aufgrund der Flottenmodernisierung der Lufthansa Cargo von MD11 auf 777 wird in Zukunft eine geringere Einlastung vorgesehen. D. h. für die Zukunft weniger Wartungsaufkommen wie für die MD11. Ein weiterer Faktor ist der schwankende Frachtmarkt, welcher noch sensibler auf das Welt- und Handelsgeschehen reagiere. Da die BU ZK5 (Wartung LCAG) lediglich ein positives Ergebnis von nur XX Mio Euro (z. B. durch Kunden wie Aerologic) für das Jahr 2013 zu erwarten hat, wird für die Zukunft ein niedrigeres, wenn nicht sogar ein negatives Ergebnis durch die Flottenmodernisierung erwartet. Dafür müsse man jetzt schon die Weichen stellen um später nicht auf den Kosten sitzen zu bleiben.
- Folglich wurde zu dem SCORE Beitrag von 123BJ zusätzlich noch ein Personalabbau von 104 BJ beschlossen. Anteilig und ausschließlich aus dem ZK6 Bereiches wurden genannt 1/3 ADMIN und 2/3 PRODUKTIVE Mitarbeiter. Insgesamt gehe es jetzt um einen Abbau inkl. SCORE Beitrag von 228BJ's davon 151 BJ's administrative und 78 BJ's produktive Mitarbeiter zu verwirklichen!
- Bis zum 01.07.2013 soll daraus resultierend die organisatorische Anpassung für die verbleibenden Kollegen beider BU's (ZK52+ZK62) erfolgen.
- Die Abteilungen werden neu benannt in ZK71 (Produktionsplanung/Betriebszentrale) / ZK72 (Produktion/Hallengeschäft) / ZK73 (LINE Kunden ehemals ZK63) und ZK74 (DISPO und FEVO) - ZK 9 bleibt so wie sie ist.
- Holger Dietsch sprach nochmals aus, dass der Personalabbau sozialverträglich erfolgen wird und das dieser bis in Jahr 2017 dauern wird. Es wird keine betriebsbedingten Kündigungen geben. Hierzu werden zusätzlich ATZ und Abfindungen in der Produktion der LHT in FRA ausgeschrieben. Diese Stellen sollen dann mit LTMI Mitarbeiter wieder besetzt werden. Es sind bereits lt. Hr. Zimmermann 36 Posten zur Verfügung gestellt und er ist zuversichtlich, dass bis ins Jahr 2017 weitere folgen werden. Hierzu laufen bereits positive Gespräche mit dem KBR und BR FRA.
- Herr Hierold Betriebsratsvorsitzender der LHT FRA sprach dann auch noch aus, dass er die Geschäftsleitung hierzu beim Wort nehme: keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.
- Zusätzlich trug anfänglich Hr. Alexander Lottis (Wirtschaftsberater) vom KBR beauftragt vor, u. a. den SCORE Abbau vor und im Nachgang, dass er vor 2 Wochen im Gespräch mit dem LHT Vorstand erfahren hat, dass an der Verwirklichung des Stellenabbaus von 988BJ's festgehalten wird. Dieses ist ein Schlag ins Gesicht, da nach Rausrechnung der versprochenen Besetzungen durch ATZ - Abfindungsverträgen auf jeder Betriebsversammlung ein Stellenabbau in der LHT gesamt von 650 BJ's genannt wurde.
- Auf Frage von einem Mitarbeiter: „Nach nun beschlossener Sache der Nichtverschmelzung mit der

LHT, ob die Geschäftsleitung ebenso mit weiterer Kosteneinsparungen spekuliert durch die nicht Verlängerung der in der personalpolitischen Akte festgehaltenen LHT Tarifbindung welcher den Bestandschutz bis 31.12.2014 sichert?“ bekam dieser von Hr. A. Heilmann zur Antwort „NEIN - NEIN wir spekulieren nicht!!!“

Naja, das kann man jetzt so oder so verstehen!!

Holger Dietsch vermerkte später in seiner Ansprache zu dieser Frage „NEIN - einen Ausverkauf der LTMI wird es nicht geben“.

Wir sehen mal wieder; werden Managementfehler gemacht und sogar zugestanden müssen Mitarbeiter ihren Platz räumen. Ich hoffe diese können letztendlich zu gleichen tariflichen Bedingungen ihren Arbeitsplatz im Konzern behalten. Jedoch nicht der Manager, weil er wie in diesem Fall scheinbar sehr überzeugend allen rübergebracht hat das der MRO Markt der Hauptgrund für die geringe Einlastung ist, somit bleibt dieser verschont. Im Gegensatz wenn ein Mitarbeiter aus der Wartung einen Fehler macht, kann das im schlimmsten Fall tödlich ausgehen und er muss sich durch alle Instanzen verantworten, in den meisten kleineren Fällen aber droht gleich eine Abmahnung. So unterschiedlich wie diese Welten sind, so muss ich aber auch zugestehen, dass ich die Absicht der Umverteilung der abzubauenen Mitarbeiter in andere Bereiche als positives Zeichen sehe. Es bleibt jetzt nun abzuwarten ob Umverteilung auch wirklich stattfinden wird – auch unter dem Gesichtspunkt der gleichen Tätigkeit und Vergütung. Ich bitte euch alle „haltet die Augen offen“, dass euch nicht das gleiche wie im Betrieb LTMI widerfährt! Und kämpft gemeinsam für das für das Einbeziehen eurer fachlichen Kompetenz in der Wartung und deren Betriebsabläufe bei Entscheidungen fra-

gen nach betriebswirtschaftlichen Aspekten. Es wird gute und schlechte Manager geben, aber der gute Manager wird euch hören, respektieren, sein Handeln nach seinem erlernten Wissen und eurer Kompetenz mit einbeziehen und sich nicht blindlings auf Mc. Kinsey & Co verlassen. Das es in den nächsten Jahren für das LTMI Hallengeschäft sehr schwierig sein wird, steht wohl kaum außer Frage. Ich persönlich sehe die problematischen Strukturen des MRO Betriebes als hausgemacht an, wie z.B. die eigenen Auslagerungen ins Ausland. Klare einfache Strukturen, sozialkompetente Ausbildung / Weiterbildung der Führungskräfte, ausreichend qualifiziertes Wartungspersonal und dessen monetäre Bewertung sowie Honorierung gewisser Leistungsträger würde meiner Ansicht nach für mehr Zusammenhalt, Qualität und Produktivität sorgen.

Daniel Kreis  
Vertrauensmann LTMI  
TGL Vorstand: Tarif u. Recht



# Publikationen im Wandel der Zeit

Einige kennen sie noch, die Zeit, als Gewerkschaften und Berufsverbände ausschließlich durch Mitgliederzeitungen und Flugblätter in regelmäßigen Abständen auf sich aufmerksam machten und über die aktuellen Geschehnisse im Betrieb und Beruf informierten. Die Zeit hat sich mit dem Internet gewandelt, zu Beginn diente diese Plattform

zum großen Teil als Werbemittel und zur Vorstellung der Organisation, bei der sich Interessierte daheim am Computer in einer elektronischen Broschüre informieren konnten. Seiteninhalte und Nachrichten an die Mitglieder wurden gelegentlich aktualisiert, jedoch nahm die Pflege der Website relativ viel Zeit in Anspruch. Heutzutage haben leis-

tungsfähige Smartphones und die flächendeckende Verfügbarkeit von mobilem Hochgeschwindigkeitsinternet die Anforderungen an die Verbreitung von Informationen stark verändert. Informationen verbreiten sich wesentlich schneller und sind nahezu überall per Smartphone abrufbar, unsere Website inklusive der Nachrichten für Interessierte, Mitglieder



Website alt

und Presse muss somit entsprechend oft aktualisiert werden. Auch die stetige Vergrößerung unserer Mitgliederzahlen, sowie die Ausweitung des Mitgliederbereichs auf immer neue Firmen, ließen sich mit unserer alten Website nur noch schwer

darstellen. Damit wir bei dieser technischen und organisatorischen Entwicklung, unseren Mitgliedern und Interessierten auch künftig mit geringem zeitlichem Verzug aktuelle Nachrichten zur Verfügung stellen können, haben wir unsere Internetpräsenz kom-

plett auf ein modernes Content Management System (CMS) umgestellt. Für unsere Besucher der Website ist dies im sogenannten Frontend, also dem was auf dem Monitor abgebildet wird, durch ein leicht geändertes Design, sowie der an moderne, hochauf-



Kompetenz in Luftfahrt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik.

**TGL** Technik Gewerkschaft Luftfahrt

Wir vertreten Ihre Interessen!

Home Service Organisation Forum Berufsinformationen Veröffentlichungen Kontakt Mitglieder Login

**Willkommen bei TGL**

In der TGL vereinigen sich die technischen Berufe der Luftfahrt zu einer starken Gewerkschaft. Diese Spezialisierung ist unsere größte Stärke: Mitglieder und Vorstand von TGL wissen, wovon sie sprechen, denn sie bestehen aus aktiven Fachleuten in wichtigen Schlüsselfunktionen. Alle Berufszugehörigen, die Wert auf eine kompetente Interessenvertretung legen, ebenso wie auf sachbezogene Informationen und entsprechende Beratung, sollten sich mit TGL in Verbindung setzen! Unsere Vertrauensleute sowie Betriebsräte stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Verfügung und sind gerne bereit weitere Fragen zu beantworten.

**Mitgliedermagazin "logbook"**

Durch Klicken auf das rechts stehende Bild können sie das aktuellste TGL "logbook" als PDF-Datei herunterladen, ältere Ausgaben sind im Archiv bereitgestellt

**Luftfahrtticker | Archiv**

A Bearskin Swearingen SA-227AC Metro III, registration C-FFZN performing flight JV-311 from Sioux Lookout, ON to Red Lake, ON (Canada) with 5 passengers and 2 crew, was on final ap.....

[Incident: Allegiant MD83 at Bangor on Nov 10th 2013, engine failure](#)  
12.11.2013 - 21:52

An Allegiant McDonnell Douglas MD-83, registration N405NV performing flight G4-737 from Bangor, ME to Orlando Sanford, FL (USA) with 155 passengers and 5 crew, was in the initial c.....

[Incident: Boliviana B733 at La Paz on Nov 10th 2013, hard landing](#)

**News**

21.10.2013

[Erstes Treffen der TK mit Condor Berlin Geschäftsführung](#)

Am 09.10.2013 gab es ein erstes Treffen zwischen der Geschäftsführung und der Tarifkommission...  
Kat: Tarifverhandlung Condor Berlin

21.10.2013

[Veränderungen im Vorstand](#)

Personelle Veränderungen wurden im Vorstand der TGL durchgeführt.  
Kat: TGL intern

**Termine**

[Terminkalender anzeigen](#)

November 25 15:00  
[Mitgliederversammlung 2013](#)

[Jetzt Mitglied werden!](#)

## Website neu

lösende Monitore angepassten Darstellung sichtbar. Für Besucher unsere Website mit Smartphones, wurde das Scrollen und Benutzen auf kleinen Displays mit Touchscreen vereinfacht. Die Grundstruktur der Website wurde möglichst übersichtlich, mit Verzicht auf unpraktischen, teuren Schnickschnack angelegt und dabei optisch an die alte Website angelehnt. Auf der linken Seite befindet sich der Hauptteil, in dem die ausgewählten Informationen angezeigt werden, rechts ist ein grauer Sidebar, in dem die zwei letzten Nachrichten, sowie die nächsten anstehenden Termine dauerhaft angezeigt werden. Wie bereits auf der alten Website, lassen sich im Mitgliederbereich sämtliche Privatdaten selbstständig ändern, außerdem befinden sich hier weitere Nachrichten

und exklusive Informationen für unsere Mitglieder. Im Backend, also dem Administrator- und Reaktionsbereich, ergeben sich große zeitliche Einsparungen für die Pflege von Inhalten, durch eine einfachere Handhabung von Inhalten und deren Formatierung innerhalb der Website, sowie die weitreichenden Vergabemöglichkeiten von Schreib- und Leseberechtigungen innerhalb des Content Management Systems (CMS). Die Website mittels CMS zu verwalten ist somit eine gute Möglichkeit unserer steigenden Mitgliederzahl und den vielfältigen Firmenzugehörigkeiten Rechnung zu tragen und bietet unseren Gremien und Arbeitsgruppen zukünftig eine vereinfachte Möglichkeit, Ihre Arbeit im Internet zu präsentieren. Die Website und unser Forum wird stetig weiter-

entwickelt, Anregungen zur Verbesserung sind jederzeit herzlich willkommen und können über unsere TGL-Onlinemail, oder per E-Mail an [Mitgliederbetreuung@TGL-online.de](mailto:Mitgliederbetreuung@TGL-online.de) abgegeben werden. Am besten verschafft Ihr Euch selbst ein Bild von unserer Internetpräsenz unter

[www.tgl-online.de](http://www.tgl-online.de).



Jens Hofmann





## Teamplay – Alle für Einen.

Unter der 1996 gegründeten Dachmarke Team Lufthansa wurde den kleineren regionalen Airlines in Deutschland und teilweise angrenzenden Ländern die Möglichkeit gegeben, selbstständig und größtenteils eigenverantwortlich im Streckennetz der Lufthansa, Regional- und Zubringerflüge durchzuführen. Dies sollte ein Zukunftsmodell für die durch Preisdruck und Liberalisierung innerhalb Europas geschwächten, vorwiegend lokal operierenden Fluggesellschaften und deren Mitarbeiter sein. Das wirtschaftliche Risiko für die Flugdurchführungen verblieb zusammen mit der Aussicht auf kleine Gewinne hierbei zu großen Teilen bei den durchführenden Fluggesellschaften, Lufthansa dagegen erhielt eine Franchise-Gebühr, günstige Flugstunden und die Kontrolle über die Geschäftsgrundlage der Firmen.

Unter der „starken“ Marke Team Lufthansa befanden sich u.a. folgende Firmen:

- Contact Air
- Cimber Air
- Rheintalflug

- Air Littoral
- Cirrus Airways
- Augsburg Airways

Wie bereits im letzten Magazin berichtet, hat Augsburg Airways durch die von Lufthansa gekündigten Verträgen, auch Ihre Geschäftsgrundlage verloren und ihren Mitarbeitern im Frühjahr diesen Jahres die Arbeitsverträge zum Herbst 2013 gekündigt.

**Wir waren hierbei für unsere Mitglieder mit einer Infoveranstaltung und juristischer Unterstützung um eine individuelle Verbesserung der Kündigungsbedingungen und –fristen bemüht.**

Für die Bodenmitarbeiter der Augsburg Airways konnte durch den Betriebsrat eine Abfindung in Höhe von einem Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit ausgehandelt werden. Hiervon wurden bereits 70% ausgezahlt, die verbleibenden 30% werden nach dem Verkauf der Flugzeuge ausbezahlt.

Wir freuen uns, dass laut unseren Informationen, in dieser schweren Situation inzwischen nahezu

alle Mitarbeiter der Augsburg Airways Technik eine neue Anstellung finden konnten und die Auszubildenden Ihre Ausbildung bei der Lufthansa Cityline in München beenden können.

Am 26. Oktober führte Augsburg Airways ihren letzten Linienflug durch und verabschiedete sich am Montag den 28. Oktober mit Formationsüberflügen und anderen fliegerischen Abschiedsgesten vom Flughafen München. Die Bombardier-Flotte und ein Embraer wurden anschließend nach Maastricht überführt.

Mit Augsburg Airways ist zugleich die letzte, der aufgeführten Fluggesellschaften von Team Lufthansa für immer von den Flughäfen Europas verschwunden. Teamplay mit Lufthansa hat für die Mitarbeiter dieser Firmen nicht zu dem gewünschten Ergebnis geführt, Alle für Einen, nicht aber Einer für Alle.



Jens Hofmann

# 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 gemäß. Satzung 1 % vom Brutto-Grundgehalt.

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

Ich bin davon unterrichtet, das 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/ IBAN:	Bankleitzahl / BIC:

Ort, Datum.....

Unterschrift: .....

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

Technik Gewerkschaft Luftfahrt TGL • Farmstrasse 118 • 64546 Mörfelden-Walldorf  
Vereinsregister Nr.: 90 VR 3767

☎ 0800 7353273  
Gebührenfrei

info@tgl-online.de  
www.tgl-online.de



... in der nächsten Ausgabe

TGL am 23.und 24.05.2014 auf der

**ILA**

**Berlin Air Show**



**TG L**

Technik  
Gewerkschaft  
Luftfahrt

*„wir machen fliegen*

*sicherer“*

[www.tgl-online.de](http://www.tgl-online.de)

Technik Gewerkschaft Luftfahrt

Farmstraße 118  
64546 Mörfelden-Walldorf  
Tel: 0800 7353273  
Fax: 06105 3209748

Email: [info@tgl-online.de](mailto:info@tgl-online.de)  
Internet: [www.tgl-online.de](http://www.tgl-online.de)

