

# Logbook



**Chaos Sommer**  
2022

**Zukunft LHT**  
Line Maintenance

**Unsere Briefe**  
an die Politik

# Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen und Kollegen

die Corona Krise liegt im weitesten Sinne hinter uns, die nächste Krise läuft.

Was das für unsere Branche bedeutet, können wir nicht absehen, aber wir sehen, dass wir Personell gegen die Wand laufen.

In der ganzen Branche wurde zu viel Personal abgebaut, was sich diesen Sommer rächen wird. Wir hatten die Politik und die Arbeitgeber rechtzeitig davor gewarnt, aber man hat es ignoriert. In diesem Heft gibt es dazu auch einen kleinen Rückblick auf unsere Briefe an die Politik und den Lufthansa Vorstand.

Außerdem möchten wir ein paar Antworten auf unsere Umfrage zur Branchenstimmung abdrucken, unterm Strich kann man sagen, diese ist auf einem Tiefpunkt angelangt.

Neben der schlechten Stimmung auf Grund von Management Entscheidungen (Fehlern), kommt die finanzielle Belastung durch die Inflation hinzu.

Hier muss gehandelt werden!

Ein möglicher Weg könnte ein TV MROneo sein, mehr dazu auf Seite 3.

Da wir im Grunde seit Jahren einen Reallohnverlust haben, ist es dringend notwendig hier gegenzusteuern. Die Warnung der sogenannten Lohn-Preis-Spirale wird hier von vielen Experten verworfen und als Märchen bezeichnet. Die Wahrheit liegt hier wohl irgendwo in der Mitte, Fakt ist, unser Tarifgefüge ist nicht mehr zeitgemäß und muss dringend überarbeitet werden.

**Herzliche Grüße**  
**Daniel Wollenberg**



## MROneo:

Am 28. März 2022 hat der quasi Fortsetzungstermin der Betriebsrätekonferenz LHT (BRK) per Einladung durch die Geschäftsleitung in Hamburg stattgefunden, weil der ursprüngliche geplante 2. Teil der BRK aufgrund politischer Machtkämpfe innerhalb des GBR durch diesen abgesagt wurde.

Im Rahmen der Vorstellung und Austausches zur Reorganisation des People Bereiches (ehemals HR) der LHT Group wurde auch der der Tarifvertrag MROneo vorgestellt.

Die Geschäftsleitung wünscht sich für die Zukunft einen attraktiven Tarifvertrag um Menschen als Beschäftigte für die LHT gewinnen zu können. Denn es besteht mittlerweile die Einsicht, dass das beworbene Image der LHT als Arbeitgeber in der Praxis oftmals nicht die geschürte Erwartungshaltung der geworbenen Beschäftigten erfüllt und auch nicht den Vorstellungen der zukünftigen Generationen von einem attraktiven Arbeitsplatz entspricht (Work-Life-Balance, Einstiegsgehalt etc.).

Damit die LHT als Arbeitgeber wieder interessant und wettbewerbsfähig für den Arbeitsmarkt wird, sollen zukünftig die beworbenen Eigenschaften der LHT als Arbeitgeber auch der Realität entsprechen und den jeweiligen Vorstellungen der zukünftigen Generationsgruppen Rechnung tragen.

Die angedachten tariflichen Maßnahmen sollen, wenig überraschend, kostenneutral für den Arbeitgeber erfolgen.

Daher hat die Geschäftsleitung ihre Wünsche sinngemäß wie folgt geäußert:

- Der Arbeitgeber hält den jetzigen Tarifvertrag für nicht mehr zeitgemäß und unnötig kompliziert und möchte daher keine weiteren „Balkone“ anbauen – sprich keine weiteren Veränderungen bzw. Anpassungen am MTV vornehmen.
- In dem Bewusstsein, dass die maßgeblichen Tarifvertreter der Arbeitnehmer größtenteils

eher am Ende ihres Arbeitslebens stehen, sind Anpassungen zu deren eigenen Lasten eher unrealistisch. Daher soll der Tarif MROneo parallel zu den bisherigen Tarifverträgen (MTV/ VTV) ins Leben gerufen werden. Gegebenenfalls soll den Beschäftigten eine Wechseloption angeboten werden.

- Der MROneo Tarifvertrag soll flexibler sein und die unterschiedlichen „Work-Life-Balance“ Bedürfnisse der jeweiligen neuen Arbeitnehmergenerationen berücksichtigen.
- Die Attraktivität als Arbeitgeber soll für Neueinsteiger auch finanziell durch marktgerechtere Einstiegsgehälter angeglichen werden – welches dann natürlich zu Lasten der möglichen maximalen Entgeltentwicklung geschehen soll (Kostenneutralität).
- Eine Bindung möglichst vieler LHT Auszubildender nach der Lehre an das Unternehmen durch eine Übernahme, anstatt diese an den externen Arbeitsmarkt zu verlieren.
- Eine Erleichterung für Teilzeitmöglichkeiten sowie bessere Möglichkeiten für einen Ausstieg aus Schichtmodellen soll vorgesehen sein

Dies hat natürlich für eine rege Diskussion seitens der teilnehmenden Betriebsräte aller Standorte (nur der eingeladene Listenführer der Hamburger BR-Fraktion Bündnis-Technik hat durch bewusste Abwesenheit gegläntzt) mit den anwesenden Geschäftsleitungsvertretern gesorgt.

Auf meinen Hinweis, dass die Geschäftsleitung bereits jetzt für eine bessere Work-Life-Balance sorgen könnte, denn es wird vielen Beschäftigten eine gewünschte befristete Teilzeit oder reduzierte Schichttätigkeit bewusst nicht ermöglicht oder bürokratisch stark erschwert, wurde seitens der Geschäftsleitung nicht wirklich eingegangen.

Aus der Sicht der TGL könnte der MROneo Tarifvertrag eine Chance sein den Bedürfnissen der zukünftigen Generationen gerecht zu werden sowie moderne und klar strukturierte Tarifregelungen zu etablieren. Es ist es allerdings unabdingbar,



dass der jetzige MTV/ VTV parallel dazu erhalten und weiterhin gültig bleibt, damit die über Generationen von den Arbeitnehmern erkämpften Zugeständnisse (leider wurden im Laufe der Jahre viele gute Bestandteile durch ver.di dem Arbeitgeber geopfert) erhalten bleiben. Denn für langjährig Beschäftigte wäre eine Änderung oder Ablösung des MTV/ VTV nachteilig, weil diese auf eine Honorierung von Beschäftigungsjahren (Vergütungsentwicklung, Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz etc.) ausgelegt sind. Ein MROneo Tarifvertrag könnte auch dafür sorgen, dass die stetige Verschlimmbesserung am MTV/ VTV ein Ende hat.

■ **Andreas Scharre**

## Auf dem Weg zur Integration:

Inzwischen liegen bereits mehr als zwei Jahre hinter uns, seit ein großer Teil der LHT Line Maintenance Betriebe in FRA und MUC in die Airline der Lufthansa übergegangen ist.

Bislang gab es zu großen Teilen eher ein starkes Zusammenrücken der Bereiche, denn eine wirkliche Integration der technischen Betriebe in die Airline. Die ehemaligen Mitarbeiter der LHT Line Maintenance haben hierbei einen Rucksack voller LHT Betriebsvereinbarungen in Ihren neuen Betrieb mitgenommen, dies entspricht den gesetzlichen Vorgaben und schützt alle übergegangenen Mitarbeiter vor einer Schlechterstellung im neuen Betrieb. Diese BV's wurden bislang durch die bestehenden Betriebsräte der Airline größtenteils nicht verändert, auch wurden sie nicht mit den bereits bestehenden BV's der Airlines verschmolzen, oder durch diese abgelöst.

Zum einen konnte auf Grund der gesetzlich garantierten Schutzfrist von einem Jahr nur schwer Veränderungen umgesetzt werden, zum anderen lag der Fokus natürlich sehr stark auf der Bewältigung der Auswirkungen der Corona Pandemie auf die Airline. Durch die starken Einschränkungen in der Reisemöglichkeiten und die Abschottung der einzelnen Länder waren die Prioritäten

und Anforderungen der Arbeitgeber an die Mitarbeiter stark verändert und statt der Bewältigung von immer mehr Arbeit durch die Mitarbeiter, mussten kurzfristige Lösungen für den Abbau von Zeitguthaben und Regelungen zur Kurzarbeit gefunden werden.

Mit dem Abklingen der Gefahren durch die Pandemie in vielen Ländern der Welt und dem Wiederaufleben des Luftverkehrs stehen immer stärker die gewohnten Forderungen der Arbeitgeber nach noch effizienterem Einsatz und zeitlicher Flexibilität der Arbeitnehmer, mit dem Ziel der Einsparung von Kosten auf der Wunschliste der Arbeitgeber.

Seit der Wahl und Konstituierung der neuen Betriebsräte stehen für die kommenden 4 Jahre auch die Gremien in der LHA FRA und MUC in neuer Zusammensetzung fest. Deren Aufgabe ist auch die weitere Integration der Mitarbeiter und die Einarbeitung der „alten“ LHT BV's in die betrieblichen Regelungen der Airline. Diese Integration ist notwendig, darf jedoch nicht zu einer Verschlechterung von betrieblichen Regelungen führen, welche die Arbeitsbedingungen unattraktiver und unsicherer macht. Gerade die Regelungen zu Schichtdienst und Wochenendarbeit, der Umgang mit Gefahrstoffen, sowie mit Lärm und Umwelteinflüssen, als auch die Regelungen zu Weiterbildung, den Umgang mit Fehlern und Innovationen sind in dem Bereich der Luftfahrttechnik sehr komplex und bedürfen großer Umsicht bei möglichen Veränderungen.

Wir haben die BR-Wahl aktiv unterstützt, um eine starke Interessenvertretung unserer Mitglieder und aller Mitarbeiter zu fördern und hoffen darauf, dass alle Betriebsräte mit der gebotenen Umsicht die weitere Integration und notwendige Angleichung von unterschiedlichen Betriebsvereinbarungen angehen.

■ **Jens Hofmann**





Foto: TGL

## Faszination Flugzeug - nicht für Jedermann

Das Geschehen auf dem Flughafen und speziell an den Flugzeugen ist für viele Menschen interessant und spannend. An den größeren Flughäfen gibt es Besucherhügel und die Möglichkeit zu Besucherrundfahrten, um etwas über die Geschehnisse und das Treiben auf dem Flughafen zu erfahren. Bei einigen Kindern entsteht hierbei schon der Berufswunsch später als Pilot zu fliegen, oder z.B. eine technische Tätigkeit am Flugzeug auszuüben.

Mit zunehmendem Alter wird es konkreter und eine erste Entscheidung zwischen Ausbildung und Studium muss getroffen werden. Spätestens hier befassen sich junge Menschen dann mit den unterschiedlichen Anforderungen und Bedingungen in der Luftfahrt, die oft stark von anderen Arbeitsbereichen abweichen.

Die Anforderungen an das Technische Personal sind hoch, sodass nicht jeder Interessent auch die benötigten Eigenschaften zum Erlernen dieses Berufs mitbringt. Wer es dennoch schafft, muss meist ein Umzug in die Nähe einer Großstadt mit Flughafen akzeptieren, dann eine 3,5-jährige Ausbildung und anschließend daran noch viele weitere Schulungen und Lehrgänge absolvieren. Bis zum Erreichen der EASA CAT A Lizenz kann das problemlos 5 Jahre dauern, bis zu einer EASA CAT B Lizenz kann es sich auch schnell auf 8 Jahre sum-

mieren. In diesem Zeitraum ist auch ein Studium zeitlich problemlos möglich, welches danach ggf. bessere Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten bietet. Unter Berücksichtigung der sehr langen Weiterbildungs- und Erfahrungszeiten, sowie der komplexen Arbeit am Flugzeug unter Zeitdruck, Schichtdienst und Witterungseinflüssen wäre ein besserer Verdienst im Bereich der Flugzeugtechnik gut zu rechtfertigen.

Als lizenzierter Wartungstechniker in der Instandhaltung sind die zu erwartenden Löhne trotz weitreichender Weiterbildung nur etwas höher als der Industriedurchschnitt, aber im Vergleich mit anderen Branchen, z.B. der IT liegen sie allenfalls im unteren Mittelfeld. Betrachtet man hierbei noch, dass es sich im nahen Umfeld von Flughäfen ausschließlich um Hochpreisregionen handelt, so lässt sich mit dem erzielbaren Reallohn oft keine gute Lebensqualität mehr sichern. Auch die Möglichkeit weiter entfernt vom Arbeitsplatz zu wohnen und lange Fahrwege mit samt Zeitverlust in Kauf zu nehmen ist bei den derzeitigen Spritpreisen keine gute Option. Es müssen dringend die Löhne angehoben werden, um gute Mitarbeiter zu finden.

Zu einer guten Work/Life Balance zählt natürlich nicht nur der Verdienst, ein besonders wichtiges Kriterium ist auch die Lage und Verteilung der Arbeitszeit – Stichwort: 24/7/365. Es zieht mögliche Interessenten häufig in andere luftfahrtfremde Branchen und selbst Bestandsmitarbeiter der





IGL TGL Demo zum Lufthansa Rettungspaket 24.6.2020 FRA LAC

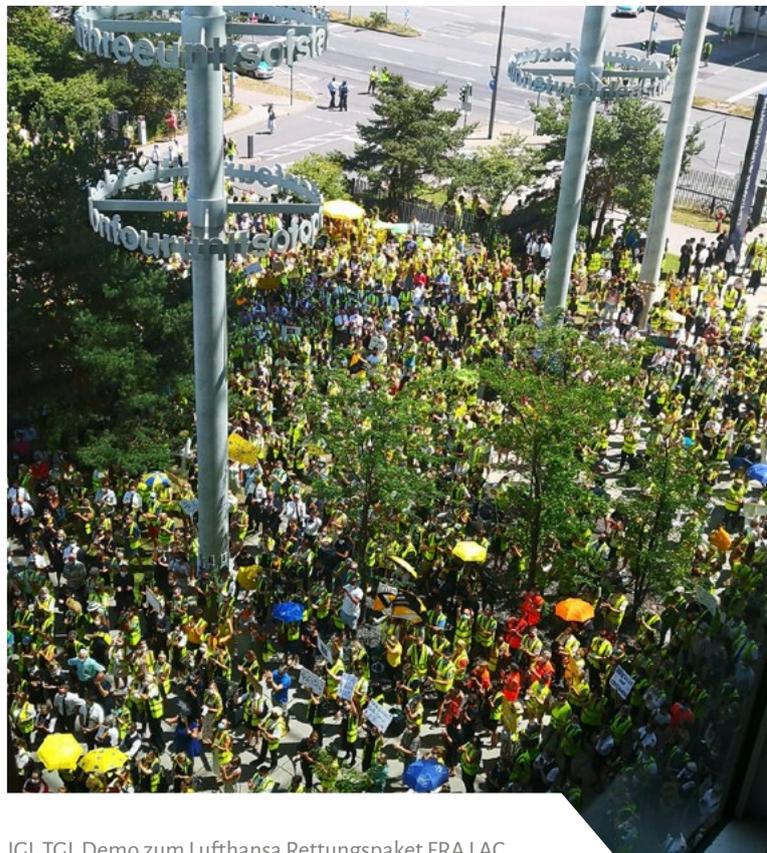
MRO-Unternehmen suchen Arbeitsplätze ohne Schichtdienst, zur Not auch in anderen Unternehmen. Nur wenige Menschen sind heutzutage noch bereit, bei der Berufswahl einen Arbeitsplatz mit vorgegebenen 3-Schichtbetrieb zu akzeptieren, sowie dauerhaft auf freie Wochenenden und Feiertage verzichten. Es gibt ausreichend Stellenangebote mit familienfreundlichen und gesundheitsschonenden Arbeitszeiten. Hier muss künftig durch eine stärkere Anerkennung und mehr Aufwendungen für die Gesunderhaltung der Mitarbeiter, ein attraktiveres Arbeitsumfeld geschaffen werden. Neben innovativen Teamgesteuerten Arbeitszeitmodellen gehören auch gesunde Kantinenverpflegung und die Unterstützung von gesunderhaltendem Sportangeboten bereits bei einigen Firmen hinzu.

Die Kollegen, die trotzdem eine Tätigkeit im Bereich der Flugzeugwartung erlernen, fragen sich wohl auch: Kann Ich diesen Job denn bis ins hohe Alter ausüben? Da sich das Renteneintrittsalter durch die demographische Entwicklung immer weiter nach hinten verschiebt, steigen die Krankheitstage mit zunehmendem Alter immer weiter an. Der menschliche Körper ist nicht auf die Belastungen durch Schicht, Witterung und Körperliche Arbeit bis ins hohe Alter ausgelegt. Gerade das Arbeiten auf dem Betonboden und in unbequemen Körperhaltungen wird von einem Mitarbeiter kurz vorm Rentenalter nicht mehr zu leisten sein. Es müssen mehr Möglichkeiten für den Umstieg auf altersgerechte Arbeitsplätze

und Weiterbildungsangebote geschaffen werden. Die Berücksichtigung von Schichttätigkeit und Arbeiten unter Witterungseinflüssen muss bei betrieblich geförderter Altersteilzeit stärker berücksichtigt werden. Wird hier nicht gehandelt droht durch das steigende Durchschnittsalter der Belegschaft ein steigender Krankenstand.

Die Zukunft bietet viel Arbeit, aber nur wenig Arbeitskräfte. Die Unternehmen arbeiten bereits jetzt mit immer aufwendigeren Werbemaßnahmen und versuchen die letzten verfügbaren Fachkräfte und Auszubildende für sich zu gewinnen. Sei es über Soziale Kanäle, oder klassische Werbetafeln mit Fotos und Slogan, bis hin zu Prämien für Bestandsmitarbeiter bei aktiver Anwerbung von neuem Personal. Die Luftfahrt ist ein faszinierendes Berufsumfeld mit internationalem Charakter und Technik auf höchstem Niveau, aber ohne gute Tarifbedingungen wird das nicht ausreichen, um auch künftig neue Auszubildende von den Tätigkeiten am Flugzeug zu begeistern und für die Zukunft als Fachkräfte mit Spezialwissen im Bereich der Flugzeugwartung dauerhaft halten zu können.

■ Jens Hofmann



IGL TGL Demo zum Lufthansa Rettungspaket FRA LAC





IGL TGL Demo 24.6.2020 zum Rettungspaket MUC

## Warum brauche ich eigentlich eine Gewerkschaft?

Die Corona Krise hat uns Arbeitnehmern, zum Teil aber auch den Arbeitgebern, eine Menge abverlangt. Die letzten zwei Jahre waren geprägt von Kurzarbeit und der Angst vor Arbeitsplatzverlust. Kann sich die Luftfahrt kurzfristig wieder erholen, war eine Frage, die sich viele Menschen stellten.

Nun sind wir mitten in einem Krieg, dessen Auswirkung wir mit über 7% Inflation schon nach wenigen Wochen im Geldbeutel merken. Die Energiekosten explodieren, die Preise für Lebensmittel schießen durch die Decke. Wie sollen wir das eigentlich alles noch bezahlen? Dabei wissen wir im Moment noch nicht mal, ob das erst der Anfang einer noch größeren Krise sein wird. Hinzu kommt, dass beim Flag Carrier Lufthansa die Kabinenbeschäftigten zum Beispiel noch zusätzlich 7% Gehalt abgeben müssen,- macht dann über 14% weniger in der Tasche.

Warum schreibe ich das an der Stelle? Eigentlich habe ich die Erfahrung gemacht, dass die Krise die Menschen,- und damit meine ich an dieser Stelle die Arbeitnehmer, zusammenschweißt. Wir erkennen, dass wir nur zusammen einen Angriff auf unser Sozialsystem und unsere Besitzstände abwehren können. Wer sich die Zahlen hinter den letzten Betriebsratswahlen in allen

Bereichen mal anschaut stellt fest, dass manchmal noch nicht mal 50% der Wahlberechtigten an die Urnen gegangen sind. Wir befinden uns in der größten Krise nach dem zweiten Weltkrieg, die Arbeitgeber nutzen diesen Mitnahmeeffekt schamlos aus und viele bleiben Zuhause und nutzen noch nicht mal die bequeme Briefwahl.

Ich habe 1984 als Flugbegleiter bei der LTU angefangen. 1985 trat ich in die DAG ein und habe zusammen mit meinen Cockpitkollegen angefangen neue Strukturen, Arbeitszeitregelungen, Ruhezeiten und vor allem Alters- und Übergangsvorsorgungen (gab es damals noch nicht) zu etablieren. In einem gemeinsamen Streik 1989 haben wir die LTU gezwungen, unsere wichtigen Punkte endlich umzusetzen. Ohne diesen Zusammenhalt, wären wir heute tariflich noch in der Steinzeit. Anfang der 90-iger Jahre funktionierte die DAG für uns nicht mehr richtig. Mit der UFO fanden wir eine Gewerkschaft (damals noch ohne eigenen Abschluss) die unsere Interessen in der Luftfahrt besser vertreten hat. Die DAG war, ähnlich wie eine ver.di heute, eine Vertretung für zahlreiche Bereiche, ohne sich, aus meiner Sicht, neutral um die Interessen der Luftfahrtangestellten zu kümmern. Eine gewisse Rücksichtnahme auf andere Firmen beeinflusste oft die Forderungen im eigenen Bereich.

Mit der UFO für die Kabinenbeschäftigten und der VC für die Cockpitbeschäftigten haben wir in den Folgejahren durch eine hohe Mitglieder-



anzahl und damit verbundenen Mächtigkeit sehr viel erreicht.

Ähnlich könnten wir heute in noch schwierigeren Zeiten mit einer TGL und IGL dafür sorgen, dass wir Besitzstände in der Luftfahrt nicht nur halten, sondern langfristig positiv aufbauen können. Beide Gewerkschaften konzentrieren sich ausschließlich um die Anliegen der Angestellten in der Luftfahrt. Verstehen kann ich selbstverständlich alle Kolleginnen und Kollegen, die einen Hickhack zwischen den etablierten Gewerkschaften satthaben. Auch wir haben versucht Allianzen zu bilden und gemeinschaftlich die Krise zu nutzen, um unsere Ziele für die Mitarbeiter umzusetzen. Dabei habe ich oft das politische Machtstreben der Agierenden unterschätzt. Zum Schluss musste ich akzeptieren, dass wir uns letztendlich nur auf die eigene Kraft verlassen können, um zu positiven Ergebnissen zu kommen.



IGL TGL Demo 24.6.2020 zum Rettungspaket Lufthansa in Berlin

Ohne Gewerkschaften machen die Arbeitgeber mit uns was sie wollen. Sie bomben uns gerade wieder in die Steinzeit zurück. Es scheint so, dass manche Arbeitgeber den eigenen Vertretern einen Bonus versprechen, wenn man versucht, noch mehr aus den Arbeitnehmern herauszupressen. Corporate Identity war gestern. Wenn es Euch nicht passt, dann geht doch, - ist das neue heute!

Um all das zu ändern, benötigen wir starke, einheitlich agierende Betriebsräte und schlagkräftige Gewerkschaften. Sich als Mitarbeiter in den

„Kinosaal“ zu setzen und mit Popcorn zuzusehen, frei nach dem Motto, lass es mal die anderen machen, wird uns einen guten Arbeitsplatz nicht zurückbringen. Wir haben in den letzten zwei Jahren viel Rücksicht auf die Probleme in der Krise genommen. Dankt uns das heute irgendjemand? Nein, im Gegenteil. Die Arbeitgeber legen nach und wir müssen schauen, wie wir die Kosten aufbringen, um „safe“ durch den nächsten Winter zu kommen.

Wir können nur gegenhalten und Forderungen durchsetzen, wenn wir auch die Mächtigkeit als Gewerkschaft besitzen. Diese macht sich nicht nur an der Mitgliederanzahl fest, sondern auch an den aktiven Funktionären. Wenn die Anzahl der Nichtwähler höher ist, als die, die sich an Wahlen und in der Gewerkschaft beteiligen, wird es auf unserer Seite zukünftig keine Gewinner mehr geben.

Wir sollten merken, dass die Zeiten aus der Wohlfühllecke zu kommen längst vorbei sind. Diese Ecke ist nur noch einigen privilegierten vorbehalten.

Sich an die eigene Nase zu packen und den Hintern zu bewegen, fällt vielen nicht leicht. Versteh ich auch. Mitgestalten und neu erkämpfen ist das Motto der kommenden Jahre. Hierfür benötigen wir Euch alle. Wir müssen wie eine Wand stehen. Wir müssen den Arbeitgebern zeigen, dass wir keine anonymen Personalnummern sind, die man nach Belieben austauschen kann.

Hierfür braucht es Gewerkschaften und Mitglieder, die mit uns um eine bessere Zukunft kämpfen!

Mit nunmehr 61 Lebensjahren und 38 Arbeitsjahren in der Luftfahrt gebe ich nicht auf, um gute Arbeitsplätze mit angemessenem Lohn zu kämpfen. Dabei darf das Arbeiten ruhig wieder Spaß machen. Wenn ich dann auch noch stolz darauf bin, für meinen aktuellen Arbeitgeber zu arbeiten, dann haben wir alles richtig gemacht. Im Moment trennen uns davon Lichtjahre!

Mit kollegialen Grüßen

- Thomas Klappert
- Generalsekretär der TGL
- Geschäftsführer der IGL





Foto: unsplash | aaron-barnaby

## Zukunft LHT Line Maintenance

### Es war für uns alle ein Schock.

Die Stationen TXL, HAM, BRE, HAJ und DUS sollten einfach geschlossen, andere reduziert werden.

Die LHT, als weltgrößter MRO Anbieter, verkleinert sich in einem der für uns essenziell wichtigsten Bereiche. Warum das? Weil man mit Wartung kein Geld verdient.

Es kam wie es kommen musste, auf einmal fehlt Personal. Die Werkstätten in HAM suchen händeringend Personal und es wird sogar eine Prämie gezahlt, wenn man Freunden diesen Job schmackhaft macht. Kolleginnen und Kollegen wurde kurz nach ihrem Ausscheiden Angebote gemacht, in die LHA zu gehen, anscheinend hat man sich hier im Vorfeld keine Gedanken gemacht! Warum auch, für HR sind wir nur Zahlen auf dem Papier.

Wir haben in der Vergangenheit viel darüber berichtet, aber wie soll es nun weitergehen?

Ein Wartungsbetrieb muss schlichtweg akzeptieren, dass man den Bereich der Line Maintenance nicht wie einen normalen Industriebetrieb betrachten kann. Entweder hat man zu viele Leute in der Schicht oder zu wenige. Es gibt diesen schönen Satz, "Wartung kommt von warten". Das soll na-

türlich kein Blankocheck sein, hier die Kosten nicht im Blick zu haben, aber andererseits ist es auch unfair zu erwarten, dass man Deckungsbeiträge erreicht, die den administrativen Apparat zu 100% tragen. Den genau hier liegt leider das Problem!

Das Verhältnis von produktiven zu administrativen Beschäftigten ist bei uns in einer Schieflage. Dieses Verhältnis wurde durch die Entscheidung Techniker abzubauen, noch mehr negativ beeinflusst. Genauso müssen wir fair bleiben und zugeben, dass niemand wusste das nach Corona noch der Ukraine Krieg dazu kommt, aber dieses Auf und Ab gehört zu unserer Branche wie die tägliche Werkzeugkontrolle.

Die LHT muss eine Perspektive mit dem Kundengeschäft bekommen. Dazu zählen an den übriggebliebenen Standorten ohne Frage eine EW, EW Discover, LH Cargo und andere Konzerngesellschaften. Eine LHA soll sich auf die Passage konzentrieren, denn selbst hier wird die Personaldecke schon dünn genug sein. Stattdessen werden LHA und LHT hier gegeneinander ausgespielt. Wir müssen vom Konzern die Freiheit bekommen uns selbst zu entwickeln und eigene Ideen schnell umsetzen zu können. Der Markt für ein erfolgreiches Line Maintenance Geschäft ist da!

■ Daniel Wollenberg



## Umkleidezeit gleich Arbeitszeit?

### In den meisten Betrieben ja, aber was ist mit Lufthansa?

Hallo Kolleginnen und Kollegen,

kaum ein Thema zieht sich so lange wie das Thema Umkleidezeit in unserem Unternehmen und seiner Töchter. Während andere Unternehmen in Deutschland längst Regelungen, welche sich an der aktuellen Rechtsprechung orientieren, getroffen haben wird bei Lufthansa auf Zeit gespielt.

Es begann sehr früh, als die TGL/IGL einige Kollegen unterstützt hat ihre berechtigten Interessen bei Gericht durchzusetzen. Alle von uns vertretenen Kolleginnen und Kollegen haben ihren Rechtsstreit mit der LHT gewonnen.

Daraufhin haben wir die Unternehmensleitung aufgefordert eine Unterwerfungserklärung zu unterschreiben, welche allen Kollegen mit Dienstbekleidung eine bezahlte Umkleidezeit zusichert.

Das hat die Geschäftsleitung schlicht und ergreifend ignoriert. Auch die Schreiben, welche von uns zur Verfügung gestellt wurden, um seine Rechte einzufordern blieben wirkungslos.

Stattdessen wurde hinter vorgehaltener Hand immer damit argumentiert wieviel Geld das kosten würde, und wenn es eine Umkleidezeit zu Dienstbeginn geben würde, müsse diese von der Waschzeit, welche in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist, abgezogen werden. Also es muss alles kostenneutral sein. Und so passierte erstmal, bis auf verschiedene Aufforderungen des Arbeitszeitausschusses des BR LHT FRA, nicht sehr viel.

2018 hat dann der neu gewählte BR der LHT FRA einen nächsten Versuch gestartet. Es wurde der Druck mehr und mehr erhöht, aber der Arbeitgeber war zu keinerlei Zugeständnissen bereit.

Es ging dann so weit, dass im Jahr 2019 beim Arbeitsgericht eine Einigungsstelle zum Thema Umkleidezeit beantragt und eingesetzt wurde. Dem BR war es wichtig, dass das im Kollektivrecht für alle Kolleginnen und Kollegen gilt. Auch hier wurde vom Arbeitgeber, wie nicht anders gewohnt, auf Zeit gespielt.

Es ging sogar so weit, dass der BR sich weigerte neue Schichtpläne zu genehmigen, wenn keine Umkleidezeit festgeschrieben wurde. Die Kollegen aus der Kurzstreckenwartung in Frankfurt können sich sehr gut daran erinnern.

Von Arbeitgeberseite wurde natürlich jedes Mal versucht dem BR der LHT FRA den schwarzen Peter in die Tasche zu schieben. Dabei wollte der BR einfach nur bestehendes Recht umsetzen.

Es ging so weit, dass die Grundsatzabteilung Personal in Hamburg in Person von Frau Knotte die Forderung gestellt hat, die Zeit des Händewaschens von der Waschzeit abzuziehen. Schließlich würde der Mechaniker ja bevor er zum Umziehen geht sich noch in der Halle die Hände waschen. Wenn es nicht so traurig wäre, wie hier von Arbeitgeberseite mit den Kollegen umgegangen wird, müsste man eigentlich herzlich darüber lachen.

Das erklärte Ziel des Arbeitgeber LHT war es dann, auf Zeit zu spielen, weil der Betriebsübergang der Line Maintenance, besser bekannt als „DAS PROJEKT“ immer näherkam und man hoffte in Hamburg darauf sich so über die Ziellinie retten zu können. Immer getreu dem Motto, wenn die erstmal weg sind, können sich die anderen damit rumärgern.

Dieses Ziel wurde durch zig Anträge der Arbeitgeberseite konsequent umgesetzt. Und die Kollegen des BR LHT FRA wurden ausgebremst. Leider mit Erfolg!

Zum 01.01.2020 kam dann der Betriebsübergang zur Airline und im Februar wurde die Krise rund um SarsCov II immer präsenter. Es kam zur Kurzarbeit. Kollegen die noch in der Probezeit waren wurden entlassen, alle Leiharbeiter wurden



abbestellt und ein gigantisches Stellenabbauprogramm wurde im gesamten Konzern gestartet. Im ganzen Konzern? Nein! Eine relativ kleine Gruppe, nämlich die Kolleginnen und Kollegen der LTMI, durften nicht am Freiwilligenprogramm teilnehmen. Aber das ist eine anderes Thema auf das wir noch eingehen müssen und werden.

Fakt ist, die Zeichen standen auf Schrumpfen in allen Bereichen. Dass es zum Schluss anders gekommen ist, und wir gerade Mal wieder vor einem riesigen Fachkräfte Mangel stehen erleben wir aktuell.

Die Wahlen zum BR sind gerade durch, der neue BR hat sich konstituiert, und wir dürfen gespannt sein, was sich zum Thema Umkleidezeit tut.

Ich hoffe, dass ich in einem der nächsten Logbooks etwas positives darüber berichten kann.

Bis dorthin werden wir von der TGL/IGL sehr genau beobachten wie das Thema weiter behandelt wird, und unseren Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat zur Seite stehen.

■ Thorsten Spreu



IGL WISAG Demo zum Stellenabbau 17.12.2020 FRA



# Unsere Briefe an die Politik

An dieser Stelle möchten wir gerne drei Briefe von uns an die Politik und eine Antwort abdrucken. Aus unserer Sicht genießt die Luftfahrt nicht die nötige Anerkennung, bzw. gibt es hier nur Lippenbekenntnisse.



IGL e.V – Hugo-Eckener-Ring, FAC1, Geb.234, HBK 58,  
60549 Frankfurt

Herr Herr  
Olaf Scholz  
Bundesministerium der Finanzen  
11016 Berlin

Phone: 0171 6970777  
Email: [Info@igl.aero](mailto:Info@igl.aero)  
Web: <http://www.igl.aero>

Frankfurt am Main, 03. September 2020

Sehr geehrter Herr Altmaier,  
sehr geehrter Herr Scholz,

Das Coronavirus hat die (Wirtschafts-)Welt mittlerweile seit mehr als einem halben Jahr in eine nie dagewesene Krise gestürzt und hält sie immer noch fest in ihrem Griff. Einst wirtschaftlich starke und solide Unternehmen straucheln oder stehen vor der Insolvenz und erholen sich, wenn überhaupt, nur sehr langsam. Eine der am stärksten betroffenen Branchen ist der Luftverkehr. Die Branche, die eine der Säulen des deutschen Wohlstands darstellt, hat unverschuldet, schwer mit den Folgen der Coronakrise zu kämpfen.

Deutschland als Exportnation braucht aber eine wirtschaftlich gesunde und starke Luftfahrtbranche. Deutschland braucht eine starke Lufthansa!

Von daher war es richtig und wichtig, dass die Deutsche Lufthansa AG Staatshilfe bekommen hat.

Nun möchten wir Sie an dieser Stelle an Ihr Versprechen erinnern, dass niemand durch Corona seinen Arbeitsplatz verliert.

Diese Krise ist bisher die größte Herausforderung in der weltweiten Luftfahrtbranche. Aber in jeder Krise verbergen sich auch Chancen. Für Deutschland, die Deutsche Lufthansa AG und alle Firmen der deutschen Luftverkehrsbranche ist es die Chance, gestärkt aus der Krise hervorzugehen und wieder einen Spitzenplatz in der Weltwirtschaft einzunehmen.

Dies kann aber nur funktionieren, wenn wir auf den Aufschwung vorbereitet sind.

Der Erfolg eines Unternehmens ist auch maßgeblich von der Motivation und Flexibilität der Mitarbeiter abhängig. Deswegen ist es in so einer Krisensituation umso wichtiger, ein Zeichen für die Mitarbeiter zu setzen. Eine größere Motivation als eine Arbeitsplatzsicherung kann es für einen Arbeitnehmer nicht geben.

Gerade jetzt, wo das Kurzarbeitergeld verlängert wurde, kann es nicht sein, dass der Lufthansa Vorstand Harry Hohmeister in einem Spiegel Interview von einem unvermeidlichen Personalabbau spricht.

## 1. Brief an Minister Altmaier & Scholz



Wenn, dann kann dieser nur sozialverträglich durch z.B. intelligente Altersteilzeitmodelle geschehen. Dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Teil dazu beitragen müssen, steht außer Frage, aber nicht um jeden Preis.

Von daher appellieren wir an Sie:

Halten Sie Ihre Versprechen und sichern Sie alle Arbeitsplätze im Deutschen Luftverkehr in der Kurzarbeitsgeldphase!

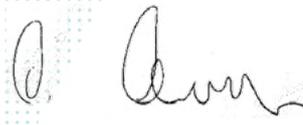
Und wir werden unser Bestes tun, damit der deutsche Luftverkehr und somit auch Deutschland gestärkt aus der Coronakrise kommt.

Mit freundlichen Grüßen

**Die Vorstände der Cabin Union, der Industriegewerkschaft Luftverkehr und der Technik Gewerkschaft Luftfahrt**



**Marcel Gretscher**  
(Vorsitzender CU)



**Dirk Mercker**  
(stellv. Vorsitzender CU)



**Phoung Mai**  
(Vorstand CU)



**Daniel Wollenberg**  
(Vorsitzender TGL &  
stellv. Vorsitzender der IGL)



**Thorsten Spreu**  
(stellv. Vorsitzender TGL &  
Vorsitzender der IGL)



**Thomas Klappert**  
(Geschäftsführer  
der IGL)



**Inken Svea Villavicencio-Margheri**  
(Beiratssprecherin CU)



**Kirsten Schölermann**  
(stellv. Beiratssprecherin CU)



**Vorstandsvorsitzender IGL:**  
Thorsten Spreu

**Stellv. Vorstandsvorsitzender IGL:**  
Daniel Wollenberg

**Geschäftsführer IGL:**  
Thomas Klappert

**Registereintrag**  
Vereinsregister beim Registergericht  
Frankfurt am Main  
Registernummer VR 16575

**Bankverbindung**

Bank Nassauische Sparkasse  
IBAN DE15 5105 0015 0277 0071 67  
BIC NASSDE55XXX



IGL e.V., FAC1, HBK58, 60549 Frankfurt am Main

Herr Bundesminister  
Peter Altmaier  
Herr Thomas Jarzombek (MdB)  
Bundesministerium für Wirtschaft und  
Energie  
Scharnhorststr. 34-37,  
10115 Berlin

Frankfurt Airport Center 1  
Hausbriefkasten 58  
Hugo-Eckener-Ring  
60549 Frankfurt am Main

E-Mail: info@igl.aero  
Web: www.igl.aero  
Tel: 0171 69 70 777

Frankfurt, 16. Oktober 2020

Sehr geehrter Herr Altmaier,

sehr geehrter Herr Jarzombek,

wie wir aus der Presse erfahren haben, hat es einen „runden Tisch der Luftfahrtindustrie“ gegeben.

Als IGL und TGL vertreten wir einen hohen Prozentsatz von Mitarbeitern in der Luftfahrt. Insofern gehört es zu unserem Selbstverständnis, dass wir uns auch hier politisch einbringen wollen, um gemeinsam mit Ihnen zu tragbaren Lösungen zu kommen.

Laut Pressemitteilung liegt Ihr Fokus darauf, gestärkt aus der Krise hervorzugehen.

Zentrales Thema soll das emissionsfreie Fliegen sein. Dieses ist absolut angebracht und auch wichtig.

Der Fokus der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt aber im **hier und jetzt!**

Trotz Ihres im März verabschiedeten “Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen“, werden derzeit Stellen in der Luftfahrtindustrie abgebaut.

Sie schrieben damals:

**“ Die zentrale Botschaft der Bundesregierung: Es ist genug Geld vorhanden, um die Krise zu bekämpfen und wir werden diese Mittel jetzt einsetzen. Wir werden alle notwendigen Maßnahmen ergreifen. Darauf kann sich jede und jeder verlassen“.**

Was möchten Sie diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nun mit auf den Weg geben, nachdem sie ihre Kündigungen erhalten haben?

---

**Vorstandsvorsitzender:**

Thorsten Spreu

**Stellv. Vorstandsvorsitzender:**

Daniel Wollenberg

**Geschäftsführer:**

Thomas Klappert

**Registereintrag**

Vereinsregister beim Registergericht  
Frankfurt am Main  
Registernummer VR 16575

**Bankverbindung:**

Bank Nassauische Sparkasse

IBAN DE15 5105 0015 0277 0071 67

BIC NASSDE55XXX



Wir möchten Sie abermals an Ihr Versprechen erinnern!

Lassen Sie uns, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Luftfahrtindustrie nicht hängen und sorgen Sie dafür, dass alle Arbeitsplätze bis zum Ende der Kurzarbeitsphase erhalten bleiben.

Herr Jarzombek sagt: „Ich glaube, die Leute sind auch ein Stück weit ausgehungert nach Reisen und nach anderen Ländern“.

Wenn sich der Personalabbau fortsetzt ist hier die Frage, wer diesen Hunger in Zukunft stillen soll?

Mit den vorgestern getroffenen Corona- Maßnahmen verschärft sich die Situation in der Luftfahrt noch einmal. Der erste feststellbare Aufschwung wird zunichte gemacht. Die gesamte Luftfahrt leidet unter den von der Regierung beschlossenen Maßnahmen und ist mehr denn je davon abhängig, welche Rettungsmaßnahmen Ihrerseits beschlossen werden.

Ohne den Erhalt der Arbeitsplätze haben wir am Ende der Pandemie ganz andere Probleme.

Insofern setzen wir darauf, dass Sie nach wie vor hinter Ihren Aussagen und Versprechungen stehen. Die Mitarbeiter der Luftfahrtindustrie schauen auf Sie und erwarten positive Nachrichten seitens der Politik.

Mit freundlichen Grüßen



Thorsten Spreu

Vorstandsvorsitzender & Bereich Technik



Daniel Wollenberg

Stellv. Vorstandsvorsitzender & Bereich Technik

Muhamed Ali Balci und Klaus Urban für den Bereich Flughäfen,

Marcel Gretscher und Dirk Mercker für den Bereich Kabine,

Taner Yildiz und Uwe Becker für den Bereich Logistik

**Vorstandsvorsitzender:**

Thorsten Spreu

**Stellv. Vorstandsvorsitzender:**

Daniel Wollenberg

**Geschäftsführer:**

Thomas Klappert

**Registereintrag**

Vereinsregister beim Registergericht  
Frankfurt am Main  
Registernummer VR 16575

**Bankverbindung:**

Bank Nassauische Sparkasse

IBAN DE15 5105 0015 0277 0071 67

BIC NASSDE55XXX





Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie

*Alleg Bostke*

Eingegangen am

17. NOV. 2020

IGL



Herren  
Thorsten Spreu  
Vorstandsvorsitzender und  
Daniel Wollenberg  
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender  
Industriegewerkschaft Luftverkehr  
Frankfurt Airport Center 1  
Hausbriefkasten 58  
Hugo-Eckener-Ring  
60549 Frankfurt am Main

17. Nov. 2020



HAUSANSCHRIFT Scharnhorststraße 34-37, 10115 Berlin  
POSTANSCHRIFT 11019 Berlin

TEL +49 30 18615 6710  
E-MAIL [koorlr@bmwi.bund.de](mailto:koorlr@bmwi.bund.de)

DATUM Berlin, 17. November 2020

**Thomas Jarzombek MdB**

Koordinator der Bundesregierung  
für Luft- und Raumfahrt  
Beauftragter des BMWi für die Digitale  
Wirtschaft und Start-ups

Sehr geehrter Herr Spreu, sehr geehrter Herr Wollenberg,

vielen Dank für Ihren Schreiben vom 16. Oktober 2020 an Bundesminister Altmaier und mich, in dem Sie an die schwierige Situation der Beschäftigten in der Luftfahrtbranche erinnern. Minister Altmaier hat mich gebeten, Ihnen auch in seinem Namen zu antworten.

Die Corona-Pandemie ist ohne Zweifel Auslöser für die schwerste Krise der zivilen Luftfahrt seit dem Zweiten Weltkrieg. Schon früh war die Luftfahrt unmittelbar und hart getroffen. Daher hat die Bundesregierung schon in der ersten Phase der Corona-Krise umfassende Hilfsprogramme aufgelegt, um die Auswirkungen abzufedern.

Im Fall der Deutsche Lufthansa AG konnte durch die Stützungsmaßnahmen des Bundes das Szenario eines Schutzschirmverfahrens abgewendet werden. Dieses hätte unabsehbare Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lufthansa zur Folge gehabt. Auf die operativen Entscheidungen des Unternehmens im Hinblick auf notwendige Umstrukturierung in Reaktion auf die Corona-Pandemie nimmt die Bundesregierung keinen Einfluss, wobei erwartet wird, dass Betriebsräte und Sozialpartner eng in die Prozesse eingebunden werden.

Auch wenn angesichts der dramatischen Lage Konsolidierungen in der Branche unumgänglich sind, steht gerade auch der Erhalt von Arbeitsplätzen für mich im Zentrum unserer Hilfsmaßnahmen.

Der Schutz Ihrer Daten ist uns wichtig. Nähere Informationen zum Umgang mit personenbezogenen Daten im BMWi können Sie der Datenschutzerklärung auf [www.bmwi.de/Datenschutzerklärung](http://www.bmwi.de/Datenschutzerklärung) entnehmen.

Antwortschreiben von Thomas Jarzombek



Seite 2 von 2 Die erleichterten Regeln zum Bezug von Kurzarbeitergeld, die wir im September auf 24 Monate verlängert haben, sind nur ein Beispiel für eine schnell wirksame Maßnahme, die gerade in der Luftfahrt gut greift. Hinzu kommen umfassende Unterstützungsmaßnahmen für Airlines und Luftfahrtindustrie, die uns helfen, dass ein schneller Neustart nach der Krise gelingt.

Alle Maßnahmen können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass eine wirkliche Erholung erst möglich ist, wenn der internationale Flugverkehr nachhaltig wieder anläuft. Wann dies der Fall ist, kann in der aktuellen Lage niemand mit Gewissheit voraussagen. Daher beobachten wir den Verlauf der Krise sehr sorgfältig, um zu entscheiden, zu welchem Zeitpunkt wir zu weiteren Maßnahmen greifen müssen.

All dies zeigt: Trotz dieser schweren Krise bleibt die Luftfahrt für die Bundesregierung eine Branche mit Zukunft. Ich kann daher das im März 2020 von der Bundesregierung gegebene Versprechen nur wiederholen: Wir werden alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, damit die Luftfahrt und ihre Beschäftigten insgesamt eine Perspektive für die Zeit nach Corona haben.

Mit freundlichen Grüßen



IGL e.V., FAC1, HBK58, 60549 Frankfurt am Main

Herr Bundesminister  
Peter Altmaier  
Herr Thomas Jarzombek (MdB)  
Bundesministerium für Wirtschaft und  
Energie  
Scharnhorststr. 34-37,  
10115 Berlin

Frankfurt Airport Center 1  
Hausbriefkasten 58  
Hugo-Eckener-Ring  
60549 Frankfurt am Main

E-Mail: info@igl.aero  
Web: www.igl.aero  
Tel: 0171 69 70 777

Frankfurt, 10.Dezember 2020

Sehr geehrter Herr Altmaier,

sehr geehrter Herr Jarzombek,

wie bekannt wurde, möchte der Dienstleister WISAG am Flughafen Frankfurt ca. 225 von rund 1000 Mitarbeitern abbauen.

Da sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht über einen Sozialplan einigen konnten, wurde diese Woche durch eine Einigungsstelle ein Spruch erwirkt.

Diese sieht eine Auszahlung von 800.000€ für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, was pro Person rund 3500€ entsprechen würde.

WISAG hatte 2018 von Acciona die Dienste am Flughafen Frankfurt übernommen. Es gibt daher zahlreiche Mitarbeiter, die schon wesentlich länger als 20 Jahre im Dienst sind.

Schlimmer trifft es sogar noch die Beschäftigten die per §613a Ab.1 BGB auf die Sky City Bus GmbH übergehen sollen. Widersprechen sie dem Übergang, würden sie nach diesem Spruch vollkommen leer ausgehen.

Wie hier mit den Beschäftigten umgegangen wird, widerspricht jeglicher sozialen Verantwortung in dieser Krise. WISAG heißt Wertschätzung und sie übernimmt Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, heißt es so schön auf ihrer Homepage. Wir sehen hier die gleiche eiskalte Taktik einer Vorgehensweise, wie schon im Sommer 2020 mit den Beschäftigten am Flughafen TXL umgegangen wurde.

---

**Vorstandsvorsitzender:**

Thorsten Spreu

**Stellv. Vorstandsvorsitzender:**

Daniel Wollenberg

**Geschäftsführer:**

Thomas Klappert

**Registereintrag**

Vereinsregister beim Registergericht  
Frankfurt am Main  
Registernummer VR 16575

**Bankverbindung:**

Bank Nassauische Sparkasse

IBAN DE15 5105 0015 0277 0071 67

BIC NASSDE55XXX

### 3. Schreiben an die Geschäftsführung der WISAG und Bundesminister Peter Altmaier



Außerdem fragen wir uns, warum Hilfesuche der Beschäftigten an Politik und Tarifpartner unbeantwortet bleiben. Die Bundesregierung hat mit ihrem Maßnahmenpaket ein Schutzschild für Beschäftigte aufgespannt. Wieder einmal zeigt die Realität ein anderes Bild

Wir fordern Sie daher auf, gemeinsam mit der WISAG zu ihrem Wort zu stehen und diesen Beschäftigten eine Perspektive zu bieten!

Der Luftverkehr wird sich über kurz oder lang wieder stabilisieren, und dann werden diese Beschäftigten wieder händerringend gebraucht.

Sehr geehrter Herr Altmaier, gestatten Sie uns zum Schluss dieses Briefes eine emotionale Note. Gestern besuchten uns zahlreich betroffene Mitarbeiter von WISAG in unserer Geschäftsstelle. Unter Einhaltung aller Corona Regeln schilderten sie uns ihre desolote und verfahrenere Situation. Viele Betroffene denken darüber nach, zeitnah in einen unbefristeten Hungerstreik zu treten.

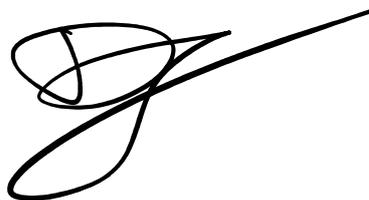
Wieweit muss es denn in Deutschland noch kommen, bevor auch die unternehmerische Seite ihren Mitarbeitern zuhört und entsprechend darauf reagiert? Aus unserer Sicht kann die Politik hier nicht wegschauen, denn die wirtschaftlichen Folgen dieser Corona Krise sind auch den politischen Entscheidungen in Berlin geschuldet.

Mit freundlichen Grüßen



Thorsten Spreu

Vorstandsvorsitzender & Bereich Technik



Daniel Wollenberg

Stellv. Vorstandsvorsitzender & Bereich Technik

**Vorstandsvorsitzender:**

Thorsten Spreu

**Stellv. Vorstandsvorsitzender:**

Daniel Wollenberg

**Geschäftsführer:**

Thomas Klappert

**Registereintrag**

Vereinsregister beim Registergericht

Frankfurt am Main

Registernummer VR 16575

**Bankverbindung:**

Bank Nassauische Sparkasse

IBAN DE15 5105 0015 0277 0071 67

BIC NASSDE55XXX



# Umfrage Branchenstimmung:

Im Februar hatten wir eine Umfrage unter unseren Mitgliedern zur allgemeinen Stimmung in der Branche gestartet. Exemplarisch möchten wir euch hier gerne ein paar Antworten davon abdrucken.



Dazu hatten wir auch einen Beitrag auf unserem YouTube Kanal: <https://youtu.be/DxclSvEsFNY>

*Lieber Vorstand,*

*zu den Fragen ...*

*Welche Erwartungen habe ich für die Zukunft in meinem Betrieb, bzw. Abteilung?*

*In der Krise mussten wir als Mitarbeiter bei der LHA viel zurück stecken. Arbeitszeit Systeme funktionieren nicht. Kurzarbeit war eine Chaotische Planung. Verzicht auf diverse Gehälter. Von daher erwarte ich einen respektvollen und wertschätzenden Umgang untereinander und vor allem von der Geschäftsleitung.*

*Als nächstes kommt Amos. Dadurch wird Arbeit auf den AC Verantwortlichen massiv verlagert. Woanders fallen die Arbeitsplätze weg.*

*Die Krise hat dem Operator gezeigt wie wichtig es ist sehr flexibel auf den aktuellen Markt zu reagieren. Das hat für Bereitsteller der Flugzeuge direkten Einfluss. Hier braucht es mehr Personal.*

*Sobald wir wieder positive Ergebnisse einfahren, erwarte ich eine ausreichende Beteiligung am Erfolg.*

*Was stört mich derzeit am stärksten an meinen Arbeitsbedingungen?*

*Planung erfolgt sehr kurzfristig und ohne Rücksprache. Erst wenn das Kind im Brunnen ist wird es hektisch.*

*In welchen Punkten herrscht dringender Verbesserungsbedarf?*

*Lufthansa kauft andere Airlines, kauft neue Flugzeuge und eröffnet Eurowing Disc. Aber die Infrastruktur in den Hallen wieder weiter ausgebeutet.*

*Führungskräfte betteln um die Extra Meile aber die LHA kommt ihren Pflichten nicht bei.*

*Was erwarte ich auf tariflicher Ebene?*

*Mindestens den Inflationsausgleich + die Anrechnung der 200Mio Sparmaßnahmen dem Mitarbeiter zurück zu führen.*

*Außerdem muss der Tarif an das aktuelle Leben des Personal angepasst werden*

*Mit besten Grüßen*



Hallo lieber Vorstand ,

*ich habe den Aufruf gesehen und finde es echt Klasse das hier nochmal nachgefragt wird. Ich habe so gut wie es mir möglich war (bin ja kein Schriftsteller) zusammengefasst , was mir Kollegen Freestyle so von der Seele plaudern. Und verzeiht schonmal im Vorwege manch saloppe Ausdrucksweise .. ich denke das spiegelt einfach nur wieder dass wir „einfache“ Menschen sind :)*

*Stimmung der Arbeitnehmer /Standpunkte für Tarifforderung/ Ist-Stand aufnehmen*

*Welche Erwartungen habe ich für die Zukunft in der Abteilung?*

- > Meinungseinbindung der MA in den Entscheidungen seiner Abteilung bei neue Ideen/Prozesse. Oftmals werden die Erfahrungen der MA gar nicht berücksichtigt und Ideen / neue Prozesse werden ohne mit den entsprechenden Parteien beschlossen/durchgeboxt.*

*Was stört mich am meisten an Arbeitsbedingungen?*

- > Die fortlaufende Digitalisierung mit JC 2.0 zB macht die Effizienz unausgeglichen und den MA an der Werkbank eher langsamer.*
- > zuviel Zahlen(basiertes) und gesteuertes Handeln (ASPEN, Leistungsdialogzahlen etc) Der Druck der hier entsteht, empfinden vieler meiner Kollegen leider nur als sogenanntes „Akkord“... schaffen, schaffen schaffen. So wie die Fließbandarbeit bei Airbus oder VW.*
- > MA hat auch zu viele Rollen. So muss man sich nicht nur um die Instandhaltung seines Produktes kümmern, sondern auch noch Lagerortverwaltung oder Betriebsmittelverwaltung oder andere logistische Buchungen von Material organisieren. Und natürlich sind das alles Sachen die man einfach auferlegt bekommt ohne auch mal hier ein finanziellen Rucksack (Goodie) zu bekommen.*

*Wo herrscht Verbesserungsbedarf?*

- > Kommunikation! Und zwar meine ich nicht dass man immer alles per Mail „totschreiben“ muss , sondern mal bei einer lockeren Runde mit Allen, die gewisse Thematiken betrifft, kontrovers diskutieren. Vor-Nachteile der geplanten Maßnahmen aufzeigen und aktive Mitbestimmung, ob und wie Dieses und Jenes durchgeführt werden soll. Denn schließlich trägt der MA alle Entscheidungen und es würde wieder mal ein „WIR“-Gefühl entstehen können.*

*Was erwarte ich auf tariflicher Ebene?*

- > Inflationsausgleich ( alles wird teurer aber Gehälter bleiben konstant)*
- > Einmalzahlung für CoronaJahr 2021 (zB in Höhe von 500€) Ein „Danke“ - Filmchen reicht nicht in Zeiten wo Maskentragen über den ganzen Tag; Abstand/Schichttrennung; befohlene Homeoffice befolgt wurde.*
- > Zuschläge (Rucksäcke) für Rollen(abweichende) Tätigkeiten zB SF1/2 ist nicht nur MA an der Werkbank sondern auch Verantwortlicher für Betriebsmittel oder Lagerort(Verwaltung) -schließlich bekommt ein MA für Ausbilden und Betreuen der Azubis auch seine Pauschale und zwar das ganze Jahr über (ob 1 oder 100 Azubis im Jahr !) - 40€ extra im Monat*

Mit freundlichem Gruß



Guten Tag lieber TGL-Vorstand,

Ich würde euch gerne ein bisschen über meine Situation und meine Beweggründe erzählen, warum ich den MRO-Bereich und vermutlich auch die Luftfahrt für immer verlassen habe.

Vorab erzähle ich euch ein wenig zu mir und der Situation in der ich nun „stecke“.

Ich habe meine Ausbildung in Düsseldorf bei der airberlin technik begonnen. Ursprünglich bin ich aus der Nähe von XXX und für die Ausbildung nach Düsseldorf umgezogen. Durch die gesetzlichen und Umfeld bedingten Begebenheiten musste ich mir für die Ausbildung einen privaten Kredit nehmen, um die Ausbildung überhaupt finanzieren zu können. Dies wird später noch eine Rolle spielen.

Nach meiner Ausbildung wurde ich dann auch von der airberlin technik übernommen. Meine Ausbildung habe ich mit „sehr gut“ abgeschlossen. Mein erstes Gehalt nach der Ausbildung lag bei circa 1600€ Brutto. Nur weil wir ehemaligen Auszubildenden uns gegen den Willen unseres damaligen Ausbildungsleiters haben auschecken lassen, haben wir nach 2-3 Monaten eine Gehaltsstufe mehr bekommen (um die 1900€ Brutto).

Wir wurden nach unserer Ausbildung für ein Spezialteam für Strukturreparaturen eingesetzt und haben in dem Rahmen auch diverse Lehrgänge usw bekommen. Dies führte dann dazu, dass ich nach 5 Jahren bei einem Gehalt von 2500€ Brutto angelangt war. Ich sollte zusätzlich zu einem neugeschaffenen „Strukturprüfer“ weiter ausgebildet werden. Das Qualifikationsystem habe ich selbst mit dem Unternehmen zusammen erarbeitet. Leider kam vor Einführung die Insolvenz.

Nach der Insolvenz wechselte ich zur Lufthansa Technik. Erst nach XXX für 9 Monate in deren Strukturreparaturwerkstatt und anschließend auf die Line Maintenance Station in XXX. In XXX habe ich dann circa 3000€ Brutto verdient und in XXX am Ende 3400€ Brutto.

Diese Gehaltsentwicklung ist einer der Gründe, warum ich keine Lust mehr habe in der Luftfahrt zu arbeiten. Im Ausland kann man mit 18 Jahren von der höheren Schule abgehen, seine Cat-B Lizenz an einer 147. Schule machen innerhalb von 2 Jahren und mit einem Jahr Praktikum bekommt man die Lizenz (erfolgreiches Check-Out vorausgesetzt). Das Einstiegsgehalt liegt dort bei etwa 3500€ Brutto. Ich habe dieses Gehalt in 12 Jahren Ausbildung nie erreichen können, trotz enormer Wissensvermehrung. Es werden einem in dem Moment Steine in den Weg gelegt, wo man mehr Gehalt verlangen könnte aus seinen Qualifikationen.

Beste Beispiel hierfür war mein Einstieg bei der Lufthansa Technik. Ich wurde als MS1 (normaler Facharbeiter im Bereich Aircraft Structures) eingestellt. Nach 6 Wochen fragte mich der mich einarbeitende Kollege, was ich denn hier wolle? Ich wäre mit meiner Cat-A Lizenz und meinen Engineering Structure Lehrgängen vollkommen überqualifiziert. Man damaliger Abteilungsleiter hätte mich auch durchaus als MS2 (eine Art interne Freigabeberechtigung nach Strukturreparaturen) einstellen können. Das QM meiner Abteilung hat mir sofort das entsprechende Logbook ausgestellt, da ich alle Anforderungen mehr als erfüllt hatte.

Es wird in der Luftfahrt immer mehr dem System nachgegangen „irgendwer macht schon die Arbeit und am Ende unterschreibt einer, der die Verantwortung hat“. Es geht nicht mehr darum gute, fachlich kompetente Mitarbeiter zu haben, sondern dressierte Affen, die nur das machen, was man Ihnen sagt ohne dies zu hinterfragen, und am Ende stempelt irgendwer das Ganze und ist der Buhmann, wenn etwas passieren sollte.

Ich habe auch Fälle miterlebt, wo absichtlich meine Berichte zu Schadensbeurteilungen verändert wurden, da der wirtschaftliche Druck zu Fliegen höher war, als das Flugzeug am Boden zu lassen und eine Reparatur durchzuführen.

Es geht nicht mehr darum ein Unternehmen stabil für die Zukunft auf zu bauen, sondern man muss den Gesellschaftern/Aktionären eine ordentliche Dividende/Rendite bieten.

Ich selbst studiere mittlerweile und habe mein Grundstudium abgeschlossen. Ich habe mal in einem Gespräch mit meinem BWL-Professor die Situation der Lufthansa Technik in XXX besprochen und er konnte auch die Situation absolut nicht nachvollziehen.

Ich sehe für mich selbst in den nächsten Jahren ein sehr hohes Risiko auf uns zu kommen, wenn der Fachkräfte-



mangel soweit fortgeschritten ist, dass eine sichere Luftfahrt nicht mehr möglich ist, bzw. es massive Probleme mit AOG's usw. gibt.

Ein weiteres Problem sehe ich in der Gesellschaft selbst, auch in meinem privaten Umfeld. Mein XXX ist großer Sü-Ost-Asien Fan und fliegt 2-3 mal im Jahr mehrere Wochen dort in den Urlaub. Er beschwerte sich mal bei mir, dass er jetzt für seinen Flug von Deutschland nach Thailand 800€ statt 550€ bezahlen müsse. Das sind doch keine Flugpreise, bei denen man ein Geschäft macht als Unternehmen. Gleichzeitig reckt sich mein XXX darüber auf, warum ich denn so verhältnismäßig wenig Gehalt bekomme bei der Verantwortung und meiner Qualifikation. Ich sagte ihm dann „weil du für 550€ nach Thailand fliegen willst und das 3mal im Jahr, anstatt mal 1500€ zu bezahlen und dann nur ein Mal im Jahr“. Man muss nicht ständig und überall und jedermann fliegen können.

Desweiteren ist die mittlere Managementebene in Unternehmen nicht mehr in der Lage mit den Mitarbeitern zu kommunizieren. Ich habe bei diversen Teams-Meetings bezüglich der Situation der Station XXX Fragen gestellt, die alle unbeantwortet blieben, obwohl ich mehrfach nachgehakt habe. Es konnte/wollte mir niemand antworten. Das ist keine Art mit Mitarbeitern umzugehen.

Meiner Meinung nach sind wir, als lizenziertes Personal, auch viel zu unsichtbar für die Allgemeinheit. Jeder kennt die Gesichter der Passagiere, wenn die Technik kurz vor Abflug an Bord geht. Den Menschen ist überhaupt nicht bewusst, dass Flugzeuge Maschinen sind, die regelmäßig und sehr gewissenhaft gewartet werden müssen. Niemand schaut doch seinen Automechaniker so an, wenn er das Auto in die Werkstatt bringt.

Zusammengefasst kann man es auf folgende Kernprobleme runterbrechen:

- mangelnde Bezahlung bei sehr hoher Qualifikation
- schlechte Kommunikation zwischen Management und Mitarbeitern
- mangelnde Wahrnehmung der Gesellschaft an unserem Berufsfeld
- zu geringe Ticketpreise
- zu hoher wirtschaftlicher Erfolgsdruck

Lieber Vorstand,

kurz gesagt ist mir einfach jedes Vertrauen und der Respekt vor vielen leitenden Personen in unserem Betrieb abhanden gekommen. Ich bin fast XXX Jahre in der Firma und möchte bestimmt nicht sagen, früher war alles besser. Aber ich kann mich in der ganzen Zeit nicht an einen Fall erinnern, in der ein Kollege gegen die Firma prozessiert hat. Jetzt sind es mehrere gleichzeitig!!!!

Man hat den Eindruck, dass bei HR jedes Gefühl für Anstand verloren gegangen ist.

Ich bin, wie viele Kollegen deren Eltern im Krieg oder in der Nachkriegszeit aufgewachsen sind, noch mit begriffen wie Anstand, Ehre, Ordnung und Respekt erzogen worden. Das hat sich dann für mich bei der Bundeswehr, in meiner Berufsausbildung und in meinem Beruf als Flugzeugmechaniker fortgesetzt.

Es gab immer ein „richtig“ und ein „falsch“. Heute gibt es bei LH nur noch ein: Wir machen so lange mit Euch was wir wollen, bis ihr klagt.

Wie traurig ist das denn?

Ich wünsche mir tatsächlich etwas eigentlich ganz einfaches: Gegenseitigen Respekt und Vertrauen in die handelnden Personen. Dann ist mir ehrlich gesagt auch nicht so wichtig, ob ich 100 Euro mehr oder weniger verdiene.

So, dass war jetzt ein kleiner Einblick in mein Seelenleben. Ich hoffe, ihr könnt was damit anfangen.

Beste Grüße



# 7 Fragen an Anna Christmann, Koordinatorin für Luft- und Raumfahrt

Hier hätten wir gerne ein kleines "Interview" mit Anna Christmann abgedruckt, aber leider gab es trotz Nachfrage keine Antworten. Untätigkeit kann man ihr wohl nicht vorwerfen, denn sie ist den Bereichen Raumfahrt und Zukunftstechnologien sehr präsent unterwegs. Da ist natürlich keine Zeit für die präsenten Probleme...

Liebe Frau Christmann,

Sie sind seit dem 5.1.2022 die neue Koordinatorin für Luft- und Raumfahrt. Durch die Corona Pandemie arg gebeutelt, mit Themen wie dem Klimawandel im Rücken konfrontiert, steht unsere Branche vor einem großen Umbruch. Leider haben wir von Ihrem Vorgänger hier keine große Unterstützung erfahren können, bzw. wurden unsere Hinweise nicht ernst genommen.

- Jetzt wo der Flugverkehr wieder anzieht, kommen die Probleme verstärkt ans Tageslicht.
  - Personalmangel ist und bleibt aus unserer Sicht das größte Problem!
  - Unsere Branche muss zukunftsfähig aufgestellt werden, mit Innovationen, fairen Lohnbedingungen und allgemein attraktiven Arbeitsplätzen.
1. Welchen Fokus setzt die Bundesregierung in der jetzigen Legislaturperiode auf unsere Branche?
  2. Welche Gefahren sehen Sie durch den jetzt auftretenden Personalmangel?
  3. Wie ist aus Ihrer Sicht der Luftfahrtstandort Deutschland im Bereich der Line Maintenance aufgestellt?
  4. Wo sehen Sie die Nachteile im Bereich der deutschen MRO's im Vergleich zum europäischen Ausland?
  5. Wo sehen Sie unsere Stärken?
  6. Welche konkreten Wachstumsmärkte sehen Sie in Deutschland im Bereich der Luft- und Raumfahrt, und welchen Personalbedarf prognostizieren Sie für diese Märkte?
  7. Was ist Ihr persönliches Ziel als Koordinatorin für Luft- und Raumfahrt?

Daniel Wollenberg





Foto: iStock

## LtMI

Obwohl man bei der LHA händeringend Personal suchte, klar wurde das in anderen Bereichen auch zu viel Personal gegangen ist, hielt man trotzdem an dem Verkauf der LtMI fest. Schon früh war klar, dass die Belegschaft diesem Deal negativ gegenübersteht.

Die Geschäftsführung der Sabena stellte auch fest, dass immer mehr Personal abwanderte (auch zur LHA & LHT).

Anstatt aber die Notbremse zu ziehen und das Personal zu halten, fand das Closing zum 1.6. statt und die Sabena wurde neuer Eigentümer der LtMI.

Genau hier zeigt sich ein weiteres Problem des Managements, ein Projekt wird auf Teufel komm raus durchgezogen! Vielleicht hätte die Abwanderung rechtzeitig gestoppt werden können, denn wir hatten die Geschäftsführung der Sabena frühzeitig auf die mangelhafte Kommunikation ihrerseits hingewiesen, aber man ignorierte uns hier auf "Befehl" der Lufthansa. Nun wird sich zeigen, wie es schlussendlich mit einer LtMI weitergeht. Wir werden unsere Mitglieder hier weiter begleiten!

■ Daniel Wollenberg

## Chaos Sommer 2022

Während wir die Themen für dieses Logbook sammeln und bearbeiten, überholten uns links die Ereignisse. Das der Sommer eine Herausforderung wird war klar, aber das dieses Chaos so früh eintritt überraschte mich ehrlich gesagt dann doch.

Die Medien fingen/fangen an das Thema Luftfahrt aufzugreifen, und schnell wurden erste Schuldzuweisungen laut. Unsere Briefe an die Politik dazu könnt ihr nachlesen.

Was mich am meisten daran ärgert ist, dass die Schuld anscheinend nur bei der aktuellen Regierung gesucht wird, Fakt ist aber, CDU-Verkehrsminister Scheuer und CDU-Minister Altmaier haben hier genauso wenig reagiert wie die die aktuelle Regierung.

Am 18.6.2021 wurde im Rahmen der nationalen Luftfahrtkonferenz in Berlin ein Positionspapier veröffentlicht, welches das Thema "Wiederbelebung der Luftfahrt" aufgreift. Das Problem daran war nur, dass man den Fokus hier auf Themen legte, die weit in der Zukunft liegen, und die Realität nicht abbilden.

Natürlich spielen die Themen Klima, CO<sub>2</sub>, Wasserstoff, Urban Mobility (Flugtaxi) und Power to Liquid eine Rolle, aber sie bezeichnen nicht im Geringsten die Probleme des hier und jetzt!



Es zeigt nur mal wieder, wie realitätsfern mancher unterwegs ist. Nachzulesen ist dieses Papier hier: <https://bit.ly/3Hx74ia>



Das schlimmste daran ist, es wird diesen Sommer keine Verbesserung möglich sein!

Die Vogel Strauß Mentalität des Managements und der Politik, einfach den Kopf in den Sand zu stecken und alles schön zu reden, führt zu einer maximalen Belastung des Personals.

Wir müssen hier gemeinsam durch und uns gemeinsam unterstützen!

■ Daniel Wollenberg



WISAG Demo FRA

## Blick über den Zaun

Während wir in der bequemen Situation sind, regelmäßig unsere Betriebsräte wählen zu können, ist es in anderen Bereichen kein Leichtes, gewährtes Recht umzusetzen. Negatives Beispiel ist hier die FraBus. Die Frankfurter werden dieses Unternehmen vom Mitarbeitershuttle rund um den Flughafen kennen. Wir haben diese Wahl als IGL begleitet, und im Mai konnte hier schlussendlich die Wahl durchgeführt werden. Wie im Umfeld dieser Wahl mit Mitgliedern des Wahlvorstandes umgegangen wurde, kann man auch hier nachlesen: <https://bit.ly/3MwLHb3>



## Minusstunden - muss ich sie wirklich zurückzahlen?

Immer häufiger vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Stundenkonto, auf dem die Arbeitszeit der Mitarbeiter erfasst wird. Auf den ersten Blick ein Gewinn für beide, denn der Arbeitnehmer kann seine Arbeitszeit – und damit die Lebenszeit – flexibler gestalten und der Arbeitgeber profitiert von der Möglichkeit, einfacher auf kurzfristige Schwankungen des Arbeitsaufkommens reagieren zu können.

Was aber, wenn es zu einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kommt und das Arbeitszeitkonto zu diesem Zeitpunkt nicht ausgeglichen ist? Angeordnete, geduldete oder erforderliche Überstunden erhält man selbstverständlich von seinem Arbeitgeber mit der letzten Gehaltsabrechnung vergütet. Wie aber verhält es sich, wenn das Arbeitszeitkonto zum Ende der Beschäftigungszeit im Soll ist? Diese Frage ist, gerade im Hinblick auf die Covid-Pandemie von deutlich gesteigerter Relevanz in der Beratungspraxis arbeitsrechtlich spezialisierter Kanzleien, denn vielfach fordern die Arbeitgeber in einer solchen Konstellation von ihren Mitarbeitern die Rückzahlung. Ob eine solche Forderung berechtigt ist, soll im Folgenden beleuchtet werden.

Um die aufgeworfene Frage beantworten zu können, muss man sich zunächst klar machen, wie Lohnzahlungen und das Arbeitszeitkonto miteinander korrespondieren.

Auch wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto wirksam vereinbart haben, erhält der Mitarbeiter eine verstetigte Gehaltszahlung. Der im Arbeitsvertrag vereinbarte Bruttolohn wird in der Regel Monat für Monat in gleicher Höhe ausgezahlt, unabhängig davon, ob das Arbeitszeitkonto zu diesem Zeitpunkt im Plus ist oder einen Negativsaldo ausweist. Befindet sich das Arbeitszeitkonto im Plus, ist der Arbeitnehmer in Vorleistung gegangen, denn er hat Stunden gearbeitet, die noch nicht bezahlt wurden. Befindet sich das Konto hingegen im Minus, so ist es der Arbeitgeber, der mit der Lohnzahlung für noch nicht



erbrachte Arbeitsleistungen in Vorleistung geht.

Dementsprechend erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitszeitkonto bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ein Plus an Arbeitsstunden ausweist, unter den oben genannten Voraussetzungen eine zusätzliche Vergütungszahlung in dieser Höhe, denn sie haben gearbeitet, ohne bisher dafür bezahlt worden zu sein.

Auch wenn sich Minusstunden angesammelt haben, die zum Ende des Arbeitsverhältnisses noch bestehen, erscheint es auf den ersten Blick einleuchtend, dass diese zurückgefordert werden, denn schließlich hat der Arbeitgeber Arbeitszeit bezahlt, die nicht erbracht wurde und die jetzt, da das Arbeitsverhältnis endet, auch nicht mehr erbracht werden kann.

Allerdings ist dieses augenscheinlich nachvollziehbare Ergebnis nicht immer zutreffend, da es in einigen Konstellationen gegen einen Grundsatz des Arbeitsrechts verstoßen würde:

Im Arbeitsverhältnis trägt der Arbeitgeber das unternehmerische Risiko. Das bedeutet (unter anderem), dass das Risiko, nicht genug Arbeitsaufkommen zu haben, um seine Mitarbeiter dauerhaft in der vertraglich vereinbarten Zeit zu beschäftigen, bei ihm liegt. Kurzfristigen Schwankungen im Arbeitsaufkommen soll durch das Arbeitszeitkonto begegnet werden. Was aber, wenn über lange Zeiträume nicht genug Arbeit vorhanden ist und das Arbeitszeitkonto deshalb zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses ein

negatives Soll ausweist? Würde man in einem solchen Fall die Rückforderung der bereits gezahlten Vergütung zulassen, so würde der Arbeitnehmer das Risiko tragen, das von Gesetzeswegen dem Arbeitgeber zugedacht ist. Dementsprechend ist der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in solchen Fällen gegebenenfalls nicht zur Rückzahlung verpflichtet.

Mit anderen Worten: Haben sich die Minusstunden allein aufgrund eines zu geringen Arbeitsaufkommens angesammelt, muss eine Rückzahlung nicht erfolgen. Es kommt also (etwas verkürzt und vereinfacht gesagt) darauf an, wer für die Minusstunden verantwortlich ist: Hat der Mitarbeiter seine Stunden nicht erbracht, obwohl er die Gelegenheit dazu hatte, muss er den Vorschuss des Arbeitgebers zurückzahlen. Kann er hingegen nichts für den Negativsaldo auf dem Arbeitszeitkonto, so muss der Arbeitgeber auf eine Rückzahlung verzichten, da er das Risiko zu tragen hat, dass der Betrieb nicht mit Aufträgen ausgelastet ist. Nicht umsonst werden die Parteien eines Arbeitsverhältnisses als Arbeitgeber und Arbeitnehmer tituliert.

Damit bleibt das Fazit, dass nicht jede Rückforderung des Lohns für Minusstunden am Ende des Arbeitsverhältnisses berechtigt ist. Oft lohnt sich daher der Gang zum spezialisierten Rechtsanwalt, um zu klären, ob der geleistete „Lohnvorschuss“ nicht doch bei dem Mitarbeiter verbleiben muss.

■ Rechtsanwalt Philipp Tapper /  
Kanzlei Weißmantel & Vogelsang



IGL WISAG Demo zum Stellenabbau 17.12.2020



## L/Takeoff auf Augenhöhe in FRA

Nach dem Betriebsübergang 2020 von Teilen der Lufthansa Technik zur Lufthansa Airline sind seit dem 1. Mai 2022 endlich wieder Betriebsräte aus den technischen Bereichen in der LHA vertreten. Durch die große Unterstützung der Frankfurter Kollegen konnten wir mit Liste#1 FRA L/Takeoff, 5 der 35 zu vergebenden Sitze bei den letzten Betriebsratswahlen für uns gewinnen. Ein gutes Wahlergebnis, zumal uns ein Großteil der Wählerschaft ja gar nicht kannte. Aber das versuchen wir ja gerade zu ändern!

Hierfür und für Euer großes Vertrauen in uns nochmal ein riesiges...

...DANKESCHÖN!!!!!!

DANKESCHÖN...

... auch an die Vorstände der TGL/IGL für ihre tolle Unterstützung.

Die im Anschluss an die Wahlen für uns sehr gut verlaufene Konstituierung, sprich die Belegung der einzelnen Ausschüsse durch Mitglieder unserer Fraktion im BR-LHA, ermöglicht es nun unsere Expertise aus den technischen Bereichen wieder in den Betriebsrat einzubringen. Nicht nur mit positiver Wirkung für die Bereiche bei FRA L/T sondern auch für die gesamte Belegschaft der LHA.

Unsere 5 gewählten L/Takeoff Kandidaten in ihren zukünftigen Funktionen bzw. Fachausschüsse sind:

**Frank Geschke:** zweiter Stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrates, Vorsitzender Arbeitssicherheits und Gesundheitsausschuss.

**Tamara Wilhelm:** Berufsbildungsausschuss,

**Bernd Hangen:** Arbeitssicherheits und Gesundheitsausschuss, Sozial und Kantinenausschuss.

**Dennis Kowitz:** Arbeitszeitausschuss

**Pierre van Loon:** Personalausschuss, IT Ausschuss

Das Tagesgeschäft in den jeweiligen Ausschüssen haben wir aufgenommen und in der für uns doch sehr ungewohnten Umgebung finden wir uns langsam zurecht. Die aktuelle Lage macht uns jedoch den Einstieg in einen geordneten Alltag nicht leicht und kostet viel Zeit, Nerven und große Anstrengung. Darunter leidet die direkte Kommunikation mit den Kollegen doch sehr. Deshalb ist es schön euch mitteilen zu können das der Betriebsrat in den kommenden Tagen wieder ein Büro auf dem Gelände der Maintenance 5. Stock Querbau West eröffnen wird. Dort werden wir endlich wieder auf kurzen Wegen persönlich für euch erreichbar sein. Nähere Informationen folgen auf den innerbetrieblichen Informationskanälen.

Ansonsten läuft die Zusammenarbeit mit den anderen Fraktionen im BR auf einem herausfordernden, aber dennoch konstruktiven Level. Auch hier ein Dankeschön an die BR-Kollegen aller Fraktionen für die Hilfe und Unterstützung während unseres Neustarts.

Erste Verhandlungsergebnisse zu diversen Betriebsvereinbarungen, Aufforderungen an den Arbeitgeber etc. durch den LHA BR's werdet ihr ebenfalls über die Firmen internen Kanäle erfahren. Ein erster Meilenstein war sicher der Abschluss unserer Betriebsvereinbarung zur Sommerops in der wir die Prämienzahlung und Überstundenregelung für Sondereinsätze für die gesamte LHA regeln konnten.

Wenn ihr Themen oder Fragen habt meldet euch einfach direkt bei euren BRs.

■ **Grüße von Frank, Tamara, Bernd, Dennis, Pierre**





Foto: unsplash | Wes Hicks

## Just a Mechanic

Recently I received correspondence from an individual that described himself as “just a mechanic”. It broke my heart to think individuals would place so little value on their chosen profession. When you call yourself “just a,” you let the world see you as less than you really are.

I have been in the aviation maintenance industry for over forty years. I have met and worked with hundreds of Certified Airframe and Powerplant Mechanics, Certified Repairman, and Technicians of all skills and disciplines. There is a trend to paint them with a big brush and categorize them as Aviation Maintenance Technicians (AMT). None are “just a,” anything. They are Professionals, one and all.

Consider the Certified Airframe and Powerplant Mechanic (A&P) and their job. They are inspectors first and foremost. It is in their DNA to inspect aircraft.

As they approach an aircraft of any kind, anywhere, they begin inspecting it.

The inspection begins with a series of questions and observations; is it leaking anything, does the aircraft require cleaning, is it making noises it should not be and are there smells that should not be coming from that type of aircraft.

As the A&P gets closer, more details are inspect-

ed. Their eyes, ears, nose, and, finally, their touch examine as much of the aircraft as they can gain access to. Each aircraft has a personality and issues unique to that aircraft.

If an aircraft is usually maintained by an A&P mechanic, the mechanic will look upon it with an affection only they understand. They know it’s personality and know when it speaks. Oil in a new location, movement in an unusual way, looseness in an area, tell a story to those who know how to look for it. That is a unique bond that is only understood by those that have experienced it.

After a complete inspection, now begins the process of correcting any defect found. An assessment of the defects must be accomplished. Does the defect constitute an unairworthy condition? If so, is the corrective action a repair, major repair, or alteration? Each has a different process and, therefore, different criteria for proper completion.

Each of the three would require answering a few questions.

- Where is guidance for the specific level of repair?
- Does the repair guidance need to be approved data?
- Do I have access to the guidance?
- Is the guidance the most current available?

Now the A&P mechanic needs to research and study the guidance. An effort to understand the guidelines to ensure the A&P has the skills, tools,



and other resources to complete the repair. They must gather those resources and ensure the task is completed in compliance with the guidance.

After the repair is complete, testing and evaluations must be completed to ensure the repair corrected the defect. Understanding the system and completing the testing and evaluation of the system is critical.

Ensuring the standards are met as outlined in the guidance for the repair is a critical part of the A&P mechanic's responsibility. Those standards ensure the repair will restore the aircraft to a standard that will meet the expectations of the pilot and crew. Those expectations are identified in the approved flight manual.

Failure to meet those standards may throw burn coals on the pilot and crew in an emergency. Not meeting those standards may create a crisis or worsen an ongoing emergency.

After the testing and evaluations are complete and the standards met, the record must be updated to include details of the work accomplished,

results of the functional testing, and proper certification of the maintenance, including documenting any follow-up maintenance inspections that may have been performed.

All the above items will take time, skill, knowledge, and experience. This does not sound like "just a" to me.

A skilled professional has applied their expertise to ensure every part of the task is complete, documented, and certified before the aircraft is released from their care.

It sounds like someone committed to keeping others safe. It sounds like someone that has freely taken on the responsibility of many lives, providing safety and security to those entrusted with their care.

It is far more than "just a."

Stay Safe, Stay Strong, and Stay Professional.

■ Jeffery Howard | [gsams.org/post/just-a-mechanic](https://gsams.org/post/just-a-mechanic)



verdi Demo zum Stellenabbau LHT HAM 2.6.2021





Roadshow EAT LEJ | 25.6.2020

## Roadshows 2022

Liebe Mitglieder,

dieses Jahr konnten wir endlich wieder unsere Roadshows starten. Wir wissen das nichts den persönlichen Kontakt ersetzen kann, daher freut es uns umso mehr hier wieder aktiv sein zu können. Den Auftakt machte die Condor Technik, wo wir uns gut im Hangar platzieren konnten. Wir wurden hier selbst durch den Geschäftsführer freundlich empfangen, und konnten uns auch in einem persönlichen Termin vorstellen und ein paar Standpunkte austauschen.

Der nächste Termin bei der LHA verlief dann leider wieder negativ, man hatte schlichtweg vergessen uns anzumelden. Was dazu führte, dass wir nicht auf das Gelände konnten. Dieser Termin wird aber nachgeholt!

Bei der LHT FRA und LHT HAM hatten wir dann auch jeweils einen Termin, bei welchen wir gutes Feedback über Eure aktuelle Situation bekommen hatten. Leider sind die Locations noch nicht optimal, in HAM z.B. ein Raum im 2. Stock der LTT, aber daran werden wir auch noch arbeiten damit ihr uns besser erreicht.

Weitere Termine sind in Planung und werden auf unserer Homepage und Facebook veröffentlicht.

■ Daniel Wollenberg



### Impressum – Angaben gemäß §5 TMG

#### Technik Gewerkschaft Luftfahrt

Hugo-Eckener-Ring | Gebäude 234 | Hausbriefkasten 58  
60549 Frankfurt am Main

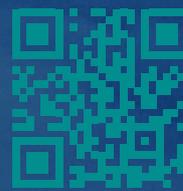
Vertretungsberechtigte Personen:  
Daniel Wollenberg / Vorsitzender  
Thorsten Spreu / stellv. Vorsitzender

Registergericht: Amtsgericht Frankfurt a.M.  
Registernummer: VR 16725  
Verantwortlich gemäß §55 Abs.2 RStV: Daniel Wollenberg

E-Mail: [info@tgl-online.de](mailto:info@tgl-online.de)  
Tel: +49 171 697 0777  
Homepage: [www.tgl-online.de](http://www.tgl-online.de)



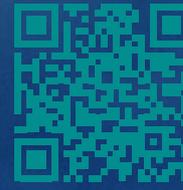
← TGL-Mitglied werden!



[www.igl.aero](http://www.igl.aero)



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



[facebook.com/IGLuftverkehr](https://facebook.com/IGLuftverkehr)



[facebook.com/TechnikGewerkschaftLuftfahrt](https://facebook.com/TechnikGewerkschaftLuftfahrt)



[youtube.com/c/IGLIndustriegewerkschaftLuftverkehr](https://youtube.com/c/IGLIndustriegewerkschaftLuftverkehr)