

Logbook



1 Jahr Corona – Quo Vadis Luftfahrt?

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

nach einem Jahr Corona ist es Zeit für ein neues Logbook mit einem sehr besorgniserregenden Thema. Um es vorweg zu nehmen, es geht schlichtweg um unsere berufliche Zukunft und damit um unsere Existenzen!

Wie man am Beispiel der WISAG in Frankfurt sieht, wird die aktuelle Lage vermeintlich schamlos ausgenutzt, um Arbeitsplätze abzubauen, bzw. zu verschlechtern.

Leider zeigen die vermeintlichen Absicherungen innerhalb der abgeschlossenen Krisentarifverträge bei der Lufthansa nach vier Monaten noch etwas ganz anderes. Sie sind das Papier nicht wert, auf dem sie gedruckt worden sind.

Während bei der Lufthansa andere Berufsgruppen finanziell scheinbar anders gestellt werden als die tariflichen Bodenbeschäftigten, wird hier trotz massiver finanzieller Zugeständnisse schon jetzt offen ein Abbau produktiver Stellen besprochen.

Wo soll das hinführen ?

Wir haben die letzten Monate auch etwas anderes gelernt, sich auf die Politik zu verlassen scheint nicht zielführend. Unsere Luftfahrtwelt der letzten 30 Jahre ist eine andere geworden und es ist mehr denn je an der Zeit, diesen Wandel aktiv mitzugestalten. Die Hände in den Schoß zu legen, und Kämpfen und Widerstand anderen zu überlassen, wird höchstwahrscheinlich zu Ergebnissen führen, die wir nicht bejubeln werden. Denn eins ist klar – wer nicht kämpft, hat schon verloren!

Werdet aktiv und gestaltet mit.

Herzliche Grüße
Daniel Wollenberg





Liebe Mitglieder, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir haben uns in den letzten Monaten damit beschäftigt, ganz genau die Entwicklungen der Airlines zu betrachten sowie die Auswirkungen in den MRO-Betrieben zu analysieren. Unsere Analysen haben ergeben, dass sich ein gewaltiger Abwärtstrend der sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen insbesondere in den wertschöpfenden produktiven Bereichen abzeichnet, wenn nicht jetzt und in der Zukunft massiv gegengesteuert wird. Nicht allein die Pandemie ist dafür verantwortlich, sondern der schon weit vor der Pandemie liegende Trend in der Gesellschaft immer billiger Fliegen zu können. Low Cost Airlines schossen wie Pilze aus dem Boden und untergraben Tag für Tag das Preissegment um sich Anteile am Markt zu sichern. Welche Methoden in dem harten Wettbewerb die ein oder andere Airline im Kampf um Marktanteile anwendet, weiß bereits jeder in der Luftfahrt aus den gängigen Me-

dien. Vermutete illegale Preisabsprachen, bizarre Arbeitsverträge oder durch den Gesetzesgeber verankerte und gewollte Schlupflöcher bei Leiharbeit, bei Werksverträgen, mit Scheinselbstständigkeit, unmöglichen Arbeitszeiten, sowie das gegenseitige Auspielen auf tariflicher oder betriebsverfassungsrechtlicher Ebene sind mittlerweile die gängige Praxis.

Dies wird unserer Ansicht nach nicht ohne Folgen bleiben!

CORONA die CHANCE für das Management?!?

Die Corona-Krise ist in der Luftfahrt wirtschaftlich fatal – keine Frage. Die Vergangenheit zeigt jedoch auf, dass in jeder Krise durch die Arbeit-



geber bzw. das Management große Chancen gesehen werden. Einige Airlines und MRO's werden die Krise nicht überstehen und diejenigen, welche besser aufgestellt waren, werden freigeordnete Anteile übernehmen können. Hier muss jeder seine Hausaufgaben machen um zu überleben. Der Markt wird entsprechend neu geordnet oder anders gesagt neu positioniert. Für das Management bedeutet eine Krise nicht nur das »wie schlecht es der Firma gerade geht« zum Ausdruck zu bringen, sondern sie wird auch als ein Beschleuniger genutzt, um vieles an Visionen, welche schon lange in ihren Schubladen lagen, im Rahmen einer gut vorbereiteten Change Story umzusetzen. Durch eine Krise sorgt die meist finanziell angespannte Lage eben für Gründe, diese und neue Maßnahmen auf einfachem Weg (z.B. im Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung) zu legitimieren. Schafft es das Management zu überleben und Anteile zu sichern, so wird sich verdient auf die Schultern geklopft, die Champagnerkorken knallen gelassen und sich geröhmt das Unternehmen gerettet zu haben. Evtl. bekommt der jeweilige Manager noch eine Auszeichnung und kann damit seinen eigenen Wert erhöhen.

Die Mitarbeiter, die ebenfalls stark an dem Unternehmenserfolg beteiligt waren, sind diejenigen, welche direkt an der tatsächlichen Wertschöpfungskette arbeiten und nun entweder arbeitslos, bzw. nicht mehr im eigentlichen Betrieb tätig sind, oder enorme eigene soziale und wirtschaftliche Einschränkung langfristig in Kauf nehmen müssen.

Die aktuell herrschende Wirtschaftsordnung heißt bei uns (soziale) Marktwirtschaft, und ist ein Fluch und ein Segen zugleich. Ein Fluch deswegen, weil der Markt – also Angebot und Nachfrage den Preis bestimmt (bspw. LOW COST AIRLINES), wobei grundsätzlich eine gewisse Gewinnmarge zu erzielen ist, um immer größer wachsen zu können (gesetzl. vorgegebene Gewinn-Erzielungsabsicht). Ein vermeintlicher Segen aufgrund der bei uns **nicht** angesiedelten, sozialen Rechtsordnung in Deutschland (Sozialrecht, Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht). Hier muss aber deutlich gesagt werden,

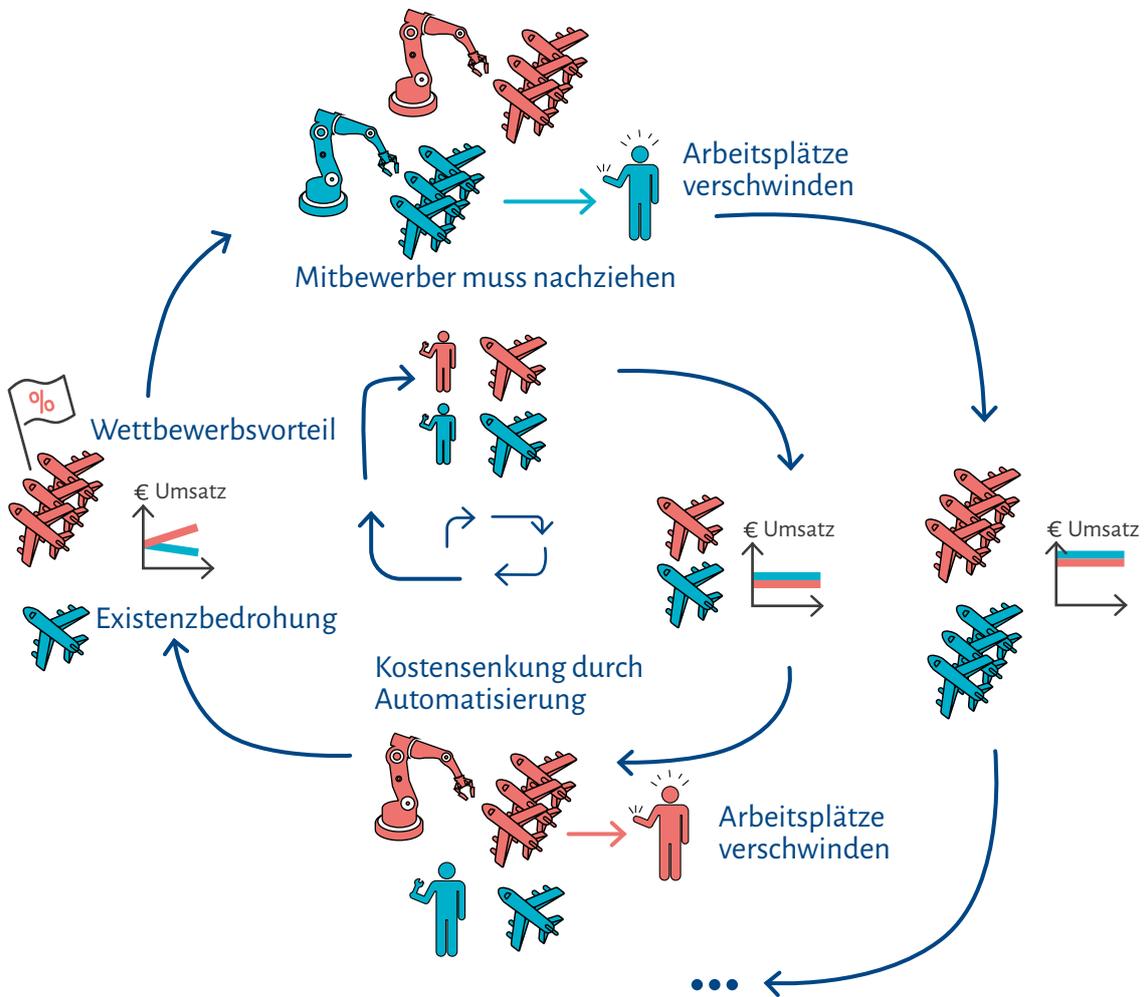
dass soziale Instrumente und die damit verbundenen sozialen Errungenschaften, eben durch die Prinzipien der Marktwirtschaft, welche ein Management in erster Priorität gemäß ihrer Lehre umzusetzen hat, immer weiter bröckeln. Unter anderem auch, und das muss wiederum deutlich gesagt werden, weil durch die Arbeitnehmer aufgrund der guten und »fetten« Jahre in Vergessenheit geraten ist, was es heißt sich für den kollektiven und damit auch für den eigenen Wohlstand einzusetzen. Bei der fortschreitenden Arbeitsverdichtung für den einzelnen Arbeitnehmer bleibt immer weniger Energie um für seinen eigenen Wohlstand Sorge zu tragen. Trotz dieser Arbeitsverdichtung ist es wichtiger denn je, die eigenen und damit auch die kollektiven sozialen und wirtschaftlichen Verbesserungen voranzutreiben, wenngleich hierbei ab und an auch mit Widerständen zu rechnen ist und es aus Arbeitgebersicht nicht immer in das erwünschte Leistungsspektrum im Sinne der Arbeitsverdichtung passt.

Eine grundlegende Ursache: Wachstumszwang für Unternehmen, Arbeitnehmer und Politik

Um mit dem technischen Fortschritt mitzuhalten, dem Wettbewerbsdruck standzuhalten und so ihre Existenz zu sichern, sehen sich Unternehmen nach den marktwirtschaftlichen Regeln gezwungen, ständig zu investieren und zu expandieren. Bei technischen Entwicklungen wie Autos, Computern oder Smartphones müssen auch Arbeitnehmer »mithalten« können, um nicht ökonomisch und sozial abgehängt zu werden. Solche technischen Innovationen vernichten im Mittel Arbeitsplätze und Arbeitseinkommen. Da aber die Norm des Leistungsprinzips fordert, dass jeder grundsätzlich für seinen Unterhalt selbst sorgen muss, entsteht hier in Zukunft ein gesellschaftliches Dilemma.

Ein Teufelskreis der durchbrochen werden muss! Wir können als TGL/IGL die Marktwirtschaft nicht auflösen, jedoch werden wir versuchen mit dieser Veröffentlichung wieder ein Verständnis für gewerkschaftliche Arbeit zu erreichen.





MRO = Maintenance Repair Overhaul – WAS GEHT?!?

Aktuelle Geschehnisse im MRO Sektor in Deutschland lassen, wie schon oben erwähnt, nichts Gutes erahnen. Gemäß unserer Recherche findet eine noch stärkere Verschiebung statt. Aufgrund der schwierigen Geschäftsbedingungen »nach« der Corona-Krise und aufgrund der nach marktwirtschaftlichen Grundsätzen immer zu erzielenden Gewinnabsichten.

Nachdem größten Teils aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten schon eine Verschiebung des Base Maintenance Sektors in das Ausland umgesetzt wurde, fragten wir uns, woran es eigentlich liegt, das kleinere Betriebe immer noch C-Checks in Deutschland durchführen. Im Ergebnis sehen wir eine schlanke Aufstellung mancher Betriebe, welche sich gezielt nur auf das eine Geschäft »der Base & Line Maintenance« oder getrennt konzern-

triert haben. Teilweise sind unterschiedliche Tarifverträge, oder Hausverträge, mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie niedrige Overheadkosten vorhanden, die ein günstigeres Angebot für Kunden erwirken. Aber auch den wirtschaftlichen Druck in diesem Low-Cost Marktsegment wissen die Arbeitgeber gekonnt auf ihre Mitarbeiter umzusetzen. Hier sind und werden die Erwartungen an die Belegschaft gekonnt als Druckmittel eingesetzt. Wenn diese Leistungserwartung durch geschulte Führungskräfte an den Mitarbeiter in Zukunft ein Standard wird, um sich im Wettbewerb am Markt behaupten zu können, dann haben wir in den nächsten Jahren massive Auswirkungen auf die SICHERHEIT IN DER LUFTFAHRT. Momentan konnten dank redundanter Systematik Unfälle vermieden werden und es ist dadurch »nur« zu Störungen und beinahe Unfällen durch technische Arbeitsfehler gekommen. Es könnten aus unserer Ansicht früher oder später dadurch vermehrt Störungen und ggf. Flugunfälle



le zu verzeichnen sein. Wir sehen auch, die vermeintlichen Einzelfälle häufen sich im Moment und die Vermutung liegt nahe, dass hier Angst vor Arbeitsplatzverlust oder Karriereende besteht.

Wenn Eure Führungskräfte diesbezüglich Druck ausüben bzw. entsprechende Erwartungen stellen oder ihr euch anderweitig genötigt seht, meldet euch bitte bei uns und nutzt hierfür auch die anonyme Meldeseite mit der Selektion für Deutschland direkt über die Europäische Kommission ECCAIRS: <https://e2.aviationreporting.eu/reporting/personal>

Wir fordern hier zugleich unseren Gesetzgeber auf, bessere Kontrollinstrumente und stärkere Sanktionen umzusetzen und zu verankern, sowie sich nicht durch die Lobbyisten in der Luftfahrt-Industrie, welche bspw. der durch den BDLI – Bundesverband der deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie mit Sitz in Berlin massiven Einfluss auf die Regierung und deren Gesetzgebung nehmen können. Dies ergibt sich schon alleine aus der Satzung unter §2 genannten wichtigen Kernaufgabe des Bundesverbandes:

»Mitarbeit bei der Vorbereitung behördlicher Verfügungen, Verordnungen und Gesetze, welche die gemeinschaftlichen Interessen der Mitglieder betreffen.«

Gemäß der Satzung §3 Punkt 2 werden:

Ordentliche Mitglieder können Unternehmen mit Sitz in Deutschland werden, die sich gewerbsmäßig mit der Entwicklung, Herstellung, Betreuung, Instandhaltung, Reparatur und Dienstleistung auf dem Gebiet der Luft- und Raumfahrt oder der Ausrüstung betätigen.

Wir glauben wir müssen euch nicht weiter erklären welcher Einfluss hier genommen werden kann und wird. Nur soweit – diese sind rein wirtschaftlich begründet! Natürlich macht dieser Bundesverband auch Sinn um viele Innovationen in der Luft- und Raumfahrtindustrie umzusetzen und damit die Industrie und deren Unternehmen voranzubringen. Nur bleiben hierbei die Interessen der Arbeitnehmer klar auf der Strecke.

Die Line Maintenance der Lufthansa Technik!

Auch hier müssen wir feststellen, es sind schwarze Wolken bei dem größten MRO-Betrieb Deutschlands aufgezogen. Zunächst fragen wir uns nach der Konzernstrategie, aufgrund der durch unsere Mitglieder/innen an uns herangetragenen Geschehnisse bei der Lufthansa Technik AG. Hierbei sind insbesondere die am 15.02.2021 beschlossene Richtungsweisung des LHT Vorstands zur Line Maintenance (LM), sowie die durch den AG am 18.02.2021 über einen Podcast verkündete Erläuterung der wirtschaftlichen Situation und die daraus resultierende Richtungsweisung von Wichtigkeit. Die langfristige Strategie, welche uns durch die seit 2018 laufenden, internen Analysen der TGL über Veränderungen in der LHT vermuten lässt, werden hierdurch bekräftigt!

Diese Richtungsweisung sieht eine notwendige Verkleinerung der LM vor. Begründet wird dies anhand der durch den Arbeitgeber durchgeführten Analysen des Marktes bis ins Jahr 2025. Die schon weit vorher versuchten aber gescheiterten Maßnahmen zur weiteren Flexibilisierung der Produktion und die durch die Krise vorherrschende geringe Einlastungen sollen hierbei die Hauptgründe sein.

Stellenabbau von ca. 500 Mitarbeiter/innen in der LM notwendig

Konkret bedeutet dies einen nachhaltigen Stellenabbau von ca. 500 Mitarbeiter/innen überwiegend in den produktiven Bereichen und vereinzelt in den produktionsnahen ADMIN Bereichen der LM. Grundsätzlich sollen zunächst die internationalen Drehkreuze FRA, MUC und BER aufrechterhalten werden, da man hier noch externes Kundengeschäft erwartet. In unserem Verständnis heißt das nichts anderes, als das eine Schließung aller anderen Stationen im Jahr 2022 vorbereitet werden soll, ähnlich dem Vorgehen in TXL. Jedoch müsse jede Station einzeln betrachtet werden. Wie kostengünstig eine Station sein muss, um einen Profit noch erwirtschaften zu können, ist natürlich berechtigt. Nach unserer Einschätzung ist dies



nur eine Frage der Zeit, bis die Line Maintenance Stationen geschlossen oder komplett ausgelagert werden, um ein Entgegenkommen der Fluggesellschaften und des immer kostengünstiger werdenden Marktes sicherzustellen. Natürlich und besonders auch des eigenen Marktes im Hause der LH, wie zum Beispiel der EUROWINGS oder OCEAN (Eurowings Discover).

Es wurde unseren Informationen nach besonderes in der Kommunikation herausgestellt, dass diese Information bereits dem Gesamtwirtschaftsausschuss und dem Gesamtbetriebsrat mitgeteilt wurde und somit als Erstinformation nach §90 Betr.VG zählt. **Das bedeutet nichts anderes, als die Aufforderung einen Interessenausgleich und Sozialplan mit der Mitbestimmung zu verhandeln um den Personalabbau für die LM zu regeln.** Es wurde in der Verkündung der Richtungsweisung aber auch deutlich gemacht, dass dies eine Richtungsweisung und noch keine Entscheidung über einzelne Standorte ist. Sie nehmen jetzt Gespräche mit der Mitbestimmung auf und werden entsprechende Maßnahmen verhandeln. Es bedeutet, dass damit der Druck auf die Betriebsräte, Tarifpartner und Belegschaft hierdurch erhöht wird, weil es für eine endgültige Entscheidung maßgeblich sei wieviel an Kostenreduzierung tatsächlich erreicht wird. Wird keine ausreichende Kostenreduzierung erreicht, könne sogar ein Abbau von mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich sein, damit der Arbeitgeber seinen Kostenpunkt erreicht.

Ebenfalls wurde erwähnt, dass die Stationen wegen den unterschiedlichen Kostenstrukturen einzeln betrachten werden müssen. Dieses lässt Hoffnungen aufkommen, dass wohl noch die eine oder andere LHT Station in Deutschland aufrechterhalten werden kann. **Diese Hoffnungen werden unserer Ansicht nach enttäuscht werden, wenn man das große Ganze versteht.**

Um Line Maintenance durchzuführen, bedarf es Airlines die fliegen und ihre Flugzeuge entsprechend warten müssen. Gerade jetzt und auch später nach der Krise wird das nicht zu 100% der Fall sein, da sich der Markt neu ausrichtet. Hier erfolgt dadurch ein scharfer Preiswettbewerb, welcher

bereits jetzt schon voll im Gange ist. Ein Beispiel hierfür – aktuell 50% Reduktion auf die Mannstunde bei Bostonair um Mitarbeiter in Beschäftigung zu halten. Also stehen momentan und vor allem nach dem maximal möglichen Kurzarbeitszeitraum, sofern dieser nicht nochmals durch die Regierung verlängert wird, die Beschäftigungsverhältnisse vieler Kollegen auf dem Spiel.

Die LHT fordert im LM-Geschäft in Deutschland zunächst die Umsetzung von 3 Handlungsfeldern, um ihre ambitionierte vorgegebene Gewinnmarge von 9 % nachhaltig zu erreichen:

1. **Arbeitszeitflexibilität der produktiv Beschäftigten verstärken**
2. **Massive Senkung der Overhead- und Infrastrukturkosten**
3. **Tarifabsenkung von mindestens 16 % – abhängig von der erfolgten Umsetzung der Handlungsfelder 1 und 2 gemäß Arbeitgebererwartungen**

→ Punkt 1:

Arbeitszeitflexibilität bedeutet in erster Linie immer und jeden Ortes mit ausreichend qualifizierten Personal am Produkt zu sein. Was unserer Ansicht, im Zielszenario der LHT praktisch Arbeit auf Abruf bedeutet. Jedoch Arbeit auf Abruf kann gemäß §12 TzBfG (Teilzeitbefristungsgesetz) nicht auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene geregelt werden. Es bedarf hierzu einem individuellen Arbeitsvertrag, welcher aktuell nicht besteht. Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Von Abs. 1 & 3 kann zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über





die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Das heißt in unserem Verständnis, dass Regelungen der Arbeitsflexibilisierung < 96h nur einvernehmlich mit dem Mitarbeiter zu vereinbaren sind.

Ein großes Paradoxon der Flexibilität ist, dass vermeintlich nur durch eine höhere Flexibilität in Zukunft der Arbeitsplatz nachhaltig gesichert werden kann. Wir behaupten jedoch, dass genau das Gegenteil eintreffen wird, dies ist bereits an der Ankündigung des Abbaus von 500 Mitarbeitern zu erkennen. Eine höhere Flexibilität bedeutet auch, man benötigt weniger qualifiziertes Personal für die gleiche Arbeitsmenge. Würden nun die Betriebsräte alle Arbeitgeberforderungen der Flexibilität umsetzen, würde sich folglich ein noch größeres Abbaupotenzial entwickeln. In guten Zeiten mag das wohl zu Gunsten der Ergebnismarge wirken und damit den Fortbestand und das Wachstum des Betriebes sichern. In der jetzigen Zeit, raten wir allen Betriebsräten jedoch, eine weitere Flexibilisierung (wenn überhaupt) mit Bedacht zu verhandeln und wenn doch sollte ein fairer Flex-Bonus für eine Erschwernis des Einbruchs des sozialen Umfelds berücksichtigt werden. Als weiteres gilt hierbei stets zu beachten, dass die unternehmerischen Risiken nicht auf die Mitarbeiter umgelegt werden.

→ Punkt 2:

Overhead- und Infrastrukturkostenreduzierung sollte schon in mehreren Projekten innerhalb der LHT umgesetzt werden. Die LHT ist sehr gut vernetzt und aufgestellt, was die Komplexitäten und Verantwortlichkeiten eines gesamtheitlichen Wartungs-, Reparatur- und Herstellerbetriebes betrifft. Jedoch beruht diese Komplexität auf dem damaligen bürokratischen staatseigenen Betrieb »Lufthansa« der sich vor allem in den höher dotierten administrativen Bereichen sowie falscher Tarifpolitik weiter ausgebreitet hat. Seit der Privatisierung und Auslagerung der Technik in die Lufthansa Technik AG hat man es durch viele einzelne Projekte nicht verwirklicht sich schlank und kostengünstiger aufzustellen. Überwiegend hat eine Löcher-Wanderung in durch neu geöffnete Geschäftsfelder zu besetzenden Stellen stattgefunden. Man schlägt ja nicht den eigenen Stuhl zu Bruch. Zumindest unterblieben die tatsächlichen, rechnerischen Nachweise der nachhaltigen Umsetzung, zu den vorab theoretisch berechneten Projektvorlagen vergangener Projekte. Nur der Projektverantwortliche ist dann oft die Karriereleiter nach oben befördert worden. Die Leitragende ist überwiegend die Belegschaft, aber auch die Leitenden Angestellten, die mit Arbeitsverdichtungen und einer Vielzahl von Burnouts bis heute zu kämpfen haben. Anstelle nach der Umsetzung



zur Stabilität am Ball zu bleiben, folgt immer ein Projekt dem anderen, um sich beruflich gemäß der LHT Talent Management Philosophie weiter zu entwickeln. Dennoch muss die Frage gestattet sein. Was benötigt man um ordentliche Arbeit am eigentlichen, zu verkaufenden Produkt gewinnbringend zu verwirklichen. Das Erste ist eine motivierte und loyale Mannschaft! Leider wurde in einer Erkenntnis von fast 20 Jahren das Erste durch die Verantwortlichen bei der LHT zum letzten Punkt priorisiert. Für alles Weitere muss das Management Sorge tragen, denn dafür steht es in Verantwortung und dies möchten wir an dieser Stelle auch nicht absprechen.

→ Punkt 3:

Tarifabsenkung ist immer zuletzt das notwendige Mittel den Kostenpunkt und das Ergebnisziel für die Aktionäre zu erreichen, wenn betriebsintern gemachte Hausaufgaben dieses Ziel nicht erreichen. Normalerweise ist der Tarifpartner für die Verbesserungen der sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten seines Mitglieds, sprich des Mitarbeiters, zuständig. Solange es dem tarifierten Betrieb oder Unternehmen wirtschaftlich gut geht sind logischer Weise soziale und wirtschaftliche Verbesserungen möglich. Aber auch der Erhalt der Beschäftigung ist eine sehr wichtige satzungsgemäße Aufgabe einer jeden Gewerkschaft, jedoch, nicht zu jedem Preis – hier müssen deutliche rote Linien gezogen werden. Denn nicht der Tarifpartner ist der Schuldige für Arbeitsplatzverlust, sondern oft sind es schon vorher falsche unternehmerische Entscheidungen die aufgrund von schlechtem Management getroffen wurden.

Anders sieht es bei einer wirtschaftlichen Krise aus, bei der alles Mögliche arbeitgeberseitig versucht wird, um eine Tarifabschmelzung mit dem Tarifpartner umzusetzen, in dem er mit Personalabbau und Auslagerung droht. Bestes Beispiel hierzu sind die längst vorangegangenen massiven Verschlechterungen bei den LHT-Vergütungsgruppierungen für Spezialfacharbeiter Triebwerkstechnik, um Teile am Standort Hamburg halten zu können. Ein anderer Teil wurde dann trotzdem nach Polen ausgelagert.

Ein weiteres Beispiel ist die damalige Beseitigung der technischen Kontrolle aufgrund der neuen EASA Verordnungen mit der Umsetzung der CAT ABC Berechtigungen, welche vorsah die dem LBA unterstellte technische Kontrolle nun durch einfache Doppelkontrollen mit CAT A oder komplexe Doppelkontrollen mit CAT B durchzuführen und zu bescheinigen ohne in der heutigen VG 4C/4D zu sein. Es ergibt sich hierbei ein großes vergütungstechnisches Einsparungspotential, welches die zugehörigen industriellen Lobbyisten in der EASA einheitlich angepasst hatten. Leider hatte es der damalige Tarifpartner aus politischen Solidaritätsgründen versäumt, diese zusätzliche Übernahme der Kontrollaufgaben in der Vergütung anzupassen, obwohl sich dieser darüber hätte bewusst sein müssen. Dies war einer der Hauptfaktoren zur Gründung der damaligen A.R.T.E. um hierdurch die Interessen der Spezialisten beim Tarifpartner stärker anzubringen. Später musste A.R.T.E. jedoch als TGL umformiert werden, weil eine detaillierte, intensive Abstimmung mit dem Tarifpartner aus strategischen Gründen abgelehnt wurde.

Eine nicht so schöne, aber verpflichtende Aufgabe des Tarifpartners ist eine notwendige Verhandlung zur Kosteneinsparung während einer wirtschaftlichen Krise einzugehen. Diese Abschlüsse werden zumeist als freiwillige und genau definierte Leistung, lediglich für eine bestimmte Zeit, zur wirtschaftlichen Erholung oder zur sozialverträglichen Abbaumaßnahmen (ATZ oder Abfindungen) umgesetzt. Dies halten wir für zeitlich befristet richtig, sofern es alle Beschäftigtengruppen bis hoch zum Management im gleichen Verhältnis betrifft. Eine Tarifabsenkung, in der eine dauerhafte Abgruppierung bestimmter Tätigkeiten erfolgen soll ist unverantwortlich. **Wir halten es für äußerst wichtig, vor allem den Wert der Tätigkeit und soziale Errungenschaften zumindest zu erhalten und nicht abzuschmelzen. Das muss an dieser Stelle nochmals deutlich gesagt werden.**

SIND DIE AUFGELISTETEN FORDERUNGEN EINMAL BEI DER LHT UMGESETZT, WIRD DAS AUCH AUSWIRKUNGEN AUF DIE TECHNIK-MITARBEITER IM LHA TECHNIK BEREICH HABEN.



Wenngleich auch schon eigene interne Technik Rationalisierungsvorhaben in der Airline parallel in der Umsetzung sind.

Die mögliche LH/LHT Strategie

Nach unserer Ansicht ist eine klare Strategie durch Großaktionäre und damit den LH Vorstand vorgegeben, indem man sich nur noch auf das eigene Airline-Geschäft und dessen überleben konzentriert. Alle anderen Konzernbereiche müssen noch stärker selbstständig gewinnbringend überleben können oder werden veräußert. Zunächst benötigt die LH nach eigenen Aussagen einen gewaltigen Cash-In um die Lufthansa Airline wieder flott zu machen und ihre Schulden zu tilgen. Dafür sollen die momentan zu 100% in Besitz der LH stehenden Aktien der LHT AG, anteilig oder sogar, wenn man den nun verstorbenen Großaktionär Herrn Thiele zitiert, mehrheitlich auf dem Aktienmarkt zum Verkauf angeboten werden. Betrachtet man sich nun das aktuelle Projekt »RISE«, unserer Information nach ein Projekt zur Overheadkostenreduzierung durch Reorganisation von 8 auf 5 Abteilungen, etwas genauer wird zu jeder betroffenen PD immer ein wichtiger Punkt genannt: »Bereit für einen Partner werden« oder im englischen »Investor ready«! Bisher hatte die LHA stets an den 100% Anteilen festgehalten, was nun die Zukunft bringt steht derzeit in den Sternen.

Ein wichtiges strategisches Vorgehen der LHA war unabhängig der Corona-Krise ein Projekt namens »das Projekt«, welches mit Sicherheit die Unabhängigkeit zur LHT AG und somit die Sicherung der technischen Wartung der eigenen Flotte abseits der LHT bedeutet.

Von dieser Verantwortung für LHT will man sich nun teilweise oder sogar gänzlich entledigen, obwohl die fetten LHT Gewinne der letzten Jahre dem Unternehmensergebnis stets beigetragen haben und in kleineren Krisen die LHA mit positivem Cash-In geschützt hatte! Bei der Belegschaft wird vermerkt, deutlich ausgesprochen und vermutet, dass kein Interesse besteht die Line Maintenance weiter unter LHT zu betreiben.

Ansage ist nun, jede eigene Abteilung wird getrennt betrachtet und muss zu einem wirtschaftlich positiven Ergebnis in Form einer positiven Marge beitragen, um somit auch für die zukünftigen Investoren eine attraktive Renditeerwartung und Dividende erfüllen zu können. Es liegt nahe, dass ein späterer Verkauf oder eine weitere Auslagerung aus der LHT AG inkl. der kompletten LM vorgesehen ist, um marktwirtschaftlich natürlich durch Tarifflicht höhere Renditen zu erzielen, und auch die eigenen Billigflieger, als auch externe Kunden durch günstigere Kostenpositionen in positive Margen zu bringen.

Und stetig diktiert der Markt den Preis! – Was aber ist, wenn die große LHA der Markt ist?

Da man sich nun lediglich in der LM auf die internationalen großen Drehkreuze Deutschlands konzentriert, so stellt sich hier die Frage wie man in Zukunft die eigene Wartung auf den Stationen durchführen möchte.

Eine Strategie kann sein, man verzichtet in Zukunft gänzlich auf den kostspieligen Zubringerflugverkehr, operiert nur aus FRA, MUC und BER und verlagert mehr Zubringer, auch als Klimaschutzbeitrag, auf die Bahn. Das würde bestimmt im Interesse der Regierung im Bereich Verkehr und der Klimapolitik sein und wir vermuten, dass dies auch bestimmt schon so oder in ähnlicher Weise mit der Regierung abgesprochen wurde. Denn beispielsweise sucht die Bahn gerade massiv Fachpersonal und Lufthansa Technik vermittelte Arbeitsangebote für die von Schließung in TXL betroffenen Mitarbeiter an die Bahn und Tesla? Wahrscheinlich nicht nur, weil sie vermeintlich sozial sind. Die Netzwerke sind eng zwischen Regierung und der Lufthansa geknüpft, allein schon durch das Rettungspaket.

Eine andere Strategie könnte eine sehr ausge dehnte Flexibilisierung bedeuten, welche vorsieht mit dem im Jahr 2022 in der LHT verbleibenden Wartungspersonal, externe Kundenanfragen durch temporäre, zeitlich befristete Entsendung auf die Stationen abzudecken. Dieses gibt allein



schon der individuelle Arbeitsvertrag her. Bisher wurden diese Anfragen immer einvernehmlich mit dem Mitarbeiter gelöst, weil man genau wusste, dass man durch Entsendungszwang keine motivierten und sehr produktiven Mitarbeiter bekommt. Auch sind dabei schon manche Ehen gescheitert sowie ist das eigene wichtige soziale Umfeld verloren gegangen.

FAZIT: Es ist sehr deutlich erkennbar, dass besonders jetzt, begründet durch die Krise eine beschleunigte und massive Veränderung in allen MRO Bereichen umgesetzt werden soll, sich der MRO Markt neuformieren wird und es dabei Gewinner und Verlierer gibt.

Und das wichtigste zum Schluss - Was können wir als TGL/IGL, und Ihr als Belegschaft dazu beitragen?

Nun, wir sind bereits gut aufgestellt, die Kassen sind voll und wir haben natürlich auch mehrere Strategien. Im Allgemeinen können wir, sowie andere Gewerkschaften, die Marktwirtschaft nicht verändern. Und wir können auch, wie allen anderen Unternehmen und Mitarbeiter im MRO Markt, die aktuellen wirtschaftlichen Gegebenheiten nicht leugnen oder sogar komplett verhindern. Grundsätzlich kann und darf davon ausgegangen werden, dass zum Zeitpunkt X die Anzahl der Flüge wieder steigen wird und irgendwann die Frequenzen wieder auf dem Niveau von Anfang 2019 und höher liegen. In der Line Maintenance wird es Mitbewerber geben, die hart um den Mannstundensatz kämpfen und sich gegenseitig unterbieten. Die Fluggesellschaften werden es noch mehr als sonst billiger haben wollen, um sich wieder schnell und gestärkt im Markt behaupten zu können. Durch den bis dahin vorgesehenen und durchgeführten Personalabbau wird jedoch wahrscheinlich nicht mehr ausreichend Personal zur Verfügung stehen um die Flüge abzudecken, was ja schon 2018/2019 ein großes Problem war. Es wird temporär darum gehen, ältere mit neuen, tariflich günstigeren Kollegen auszuwechseln. Gerade und bestimmt resultiert daraus, dass es für die übrig gebliebenen MRO's ebenfalls um ein Ringen von qualifiziertem Fachpersonal und ganz

besonders der Prüfer für Luftfahrzeug CAT A, B und C in der LM geht. Es wird ein NEW NORMAL geben, welches evtl. anders und womöglich flexibler sein wird. Genau da sind wir bereits in einer flächendeckenden Strategie unterwegs und dies wird unser Ansatzpunkt sein, um uns nicht mehr gegenseitig ausspielen zu können.

Für manche mag dies keine Option mehr sehr sein, weil sie sich aktuell oder kurzfristig in der Industrie anders orientieren, oder orientieren müssen, und hoffentlich attraktivere Beschäftigungsverhältnisse eingehen werden.

Für Euch, die ihren Job als Berufung ansehen, und euch als Einsteiger muss gesagt werden:

Wir müssen wieder das KÄMPFEN lernen, um die persönlichen sozialen und wirtschaftlichen Verbesserungen zu erreichen. Die, die hinter ihrem erlernten und sehr interessanten Beruf stehen, sollten sich hierfür auch einsetzen. Ganz besonders die im jüngeren und mittleren Alter in diesem Geschäft sollten hierfür stehen und sich nun gesamtheitlich organisieren und ehrenamtlich für das Wohl aller im MRO-Geschäft agieren.

Nur wenn es uns flächendeckend in nahezu allen MRO's in Deutschland gelingt, einen hohen Organisationsgrad zu erreichen, können wir den Preis für diese Tätigkeiten in der Luftfahrt einheitlich bestimmen und somit wieder eine Attraktivität im MRO Arbeitsleben erreichen.

Die TGL/IGL bietet eine sehr gute Verbands-Plattform für die Interessen der technischen Berufe, sowie der techniknahen, zuarbeitenden Berufsfelder in der Luftfahrt.

UMDENKEN AUF EIN NEW NORMAL – AUGEN AUF WAS PASSIERT!

ORGANISIERT EUCH JETZT UND BEREITET EUCH AUF EINEN HARTEN UND ERFOLGREICHEN KAMPF VOR.

Anmeldung zur Mitgliedschaft online unter:
tgl-online.de





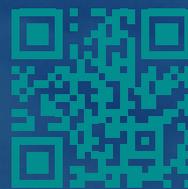
www.tgl-online.de



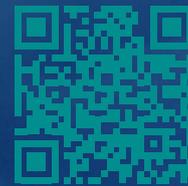
facebook.com/TechnikGewerkschaftLuftfahrt

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

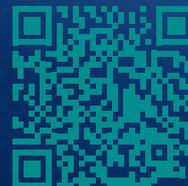
E-Mail: info@tgl-online.de
Tel: +49 171 697 0777
Homepage: www.tgl-online.de



www.igl.aero



facebook.com/IGLuftverkehr



youtube.com/c/IGLIndustriegewerkschaftLuftverkehr