



Technik Gewerkschaft Luftfahrt

logbook

www.tgl-online.de

März 2017



- betriebliche Altersversorgung
- Digitalisierung in der Flugzeugwartung
- GdF Schadenersatz
- Überholung in Hamburg
- Personalwechsel im Vorstand
- Weiterbildung im Beruf
- Wo steht die Condor



Informationen zu Luftfahrt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Vorwort



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Die neue betriebliche Altersversorgung der DLH-Boden, sorgt für viel Verwirrung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir haben uns des Themas mal angenommen, mit der Aufgabe, die wichtigsten Eckpunkte zu erläutern. Gleichzeitig ist es sehr verwunderlich, dass die Tarifpartner sich in dem Thema sehr zurückhalten.

Die fortschreitende Digitalisierung in der Gesellschaft, macht auch vor der Flugzeugwartung nicht halt. Interessantes hierzu auf den nachfolgenden Seiten.

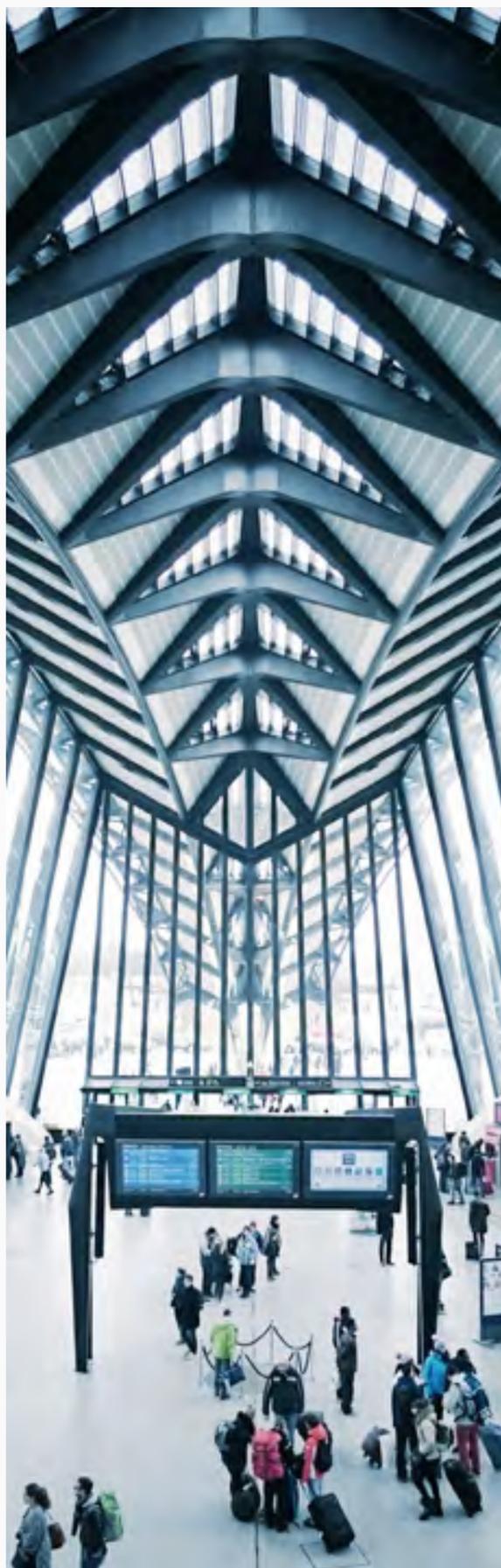
Über die Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer CAT B Lizenz hatten wir bereits berichtet. Weiteres in dieser Ausgabe.

Der erneute Konzernumbau der DLH beschäftigt uns alle. Derzeit halten wir es noch für verfrüht, einen ausführlichen Bericht darüber zu veröffentlichen. Wir werden dieses Thema ausführlich in unserer nächsten Ausgabe behandeln.

Wir sind wie immer dankbar, wenn ihr Kritik und Anregungen an uns weiterleitet.

In diesem Sinne wünsche ich viel Spaß beim Lesen.

Herzliche Grüße
Siegfried Trissler



Inhalt

Logbook März 2017



Vorwort Seite	2
Inhaltsverzeichnis / Impressum Seite	3
BAV bei DLH Boden Seite	4-7
Digitalisierung in der Flugzeugwartung Seite	8-9
Rechtsfolgen Streik der GdF Seite	10-11
Überholung in Hamburg eine Ära geht zu Ende	12
Goodbye Daniel Seite	14-16
DQR-EQR Seite	18-20
Wo steht die Condor, wo stehen wir? Seite	21
Personelles Seite	22
Beitrittserklärung Seite	23

Impressum:

Redaktionelle Mitarbeit: David Schäfer, Jens Hofmann, Daniel Kreis, Daniel Wollenberg, Pascal Fischer, Siegfried Trissler
Fotos: Siegfried Trissler
Grafik/Design: Siegfried Trissler
Korrektur: Duden Professionell
Druck: Häuser KG; Auflage: 3500 Stück
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Siegfried Trissler Vorsitzender des Vorstands, Technik Gewerkschaft Luftfahrt, Farmstraße 118, 64546 Mörfelden-Walldorf
Tel: 0800 7353273 (gebührenfrei), Email: info@tgl-online.de;
Tel: 06105 3209747; Fax: 06105 3209748; Internet: www.tgl-online.de
Registergericht: Amtsgericht Groß-Gerau; Registernummer: 90 VR 3767
© für den gesamten Inhalt von LOGBOOK
Nachdruck und Verwendung des Bild- und Textmaterials nur nach vorheriger Zustimmung der Technik Gewerkschaft Luftfahrt gestattet.
Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte. Beiträge namentlich genannter Autoren sind Meinung des jeweiligen Verfassers.
Dies muss nicht die Meinung der TGL, ihres Vorstandes, der Redaktion oder eines ihrer anderen Gremien widerspiegeln.



Die neue betriebliche Altersvorsorge



Grundlegendes über: Aufbaukonto, Basiskonto und den Wahlmöglichkeiten. Wer sich ein wenig damit beschäftigt, merkt schnell, dass es weniger kompliziert ist als gedacht. Trotzdem hätten wir uns eine bessere Informationspolitik der Tarifpartner gewünscht.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach wie vor verunsichert, sowohl was die Form, als auch was die Wahlmöglichkeiten der neuen betrieblichen Altersvorsorge der Lufthansa Rente Boden anbelangt. Zudem wurde der „Tarifvertrag Lufthansa Rente Boden“ auf 64 Seiten derart durch Querverweise, Hinweise, Remarks, Asterix usw. fast bis zur Unkenntlichkeit verstümmelt und unleserlich gemacht. Wir wollen hier trotzdem niemanden daran hindern, den „Tarifvertrag Lufthansa Rente“ zu lesen, den die Lufthansa in ihrem Intranet bereitstellt.

Zwischenzeitlich ist das „online Portal“ im Intranet zur betrieblichen Altersvorsorge recht umfangreich geworden. Löblich auch, dass das Portal jetzt über ebase verfügbar gemacht wurde.

Um mit den zur Verfügung gestellten

Instrumenten, auch umgehen zu können, sollte man trotzdem ein paar Dinge wissen, die nicht unbedingt im Klartext nachzulesen sind. Da die Wissensstände unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlich sind, fangen wir gerne von vorne an.

Der Einfachheit halber, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 31.12.2015 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (auch Ausbildungsverhältnis) bei Lufthansa Boden begonnen haben. Hier gibt es keine Wahlmöglichkeiten. Das Basiskonto befindet sich in der „Chance“, das Aufbaukonto ebenfalls. Die Möglichkeiten im Aufbaukonto, sind die Gleichen wie bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich vor dem 31.12.2015 in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befanden. Die spätere „Betriebsrente“ setzt sich aus diesen beiden Konten zusammen. Für außertariflich bezahlte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gelten wieder andere Regeln, auf die wir hier nicht näher eingehen.

Grundsätzlich gibt es für Bestandsmitarbeiter die sich vor dem 31.12.2015 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (auch Ausbildungsverhältnis) befanden drei Konten, aus denen sich die spätere betriebliche Altersvorsorge zusammensetzt. Die „alte“ Betriebsrente, eingefroren am 31.12.2015. Dieser Betrag ist unveränderlich, bedeutet das er sich bis zum späteren Renteneintrittsalter nicht ändern wird.

Das Aufbaukonto (Arbeitnehmer): 1 % ist der Pflichtbeitrag, der nicht unterschritten werden kann. Bis Ende 2017 vom Arbeitgeber noch gesponsert, werden die 1 % ab 01.01.2018 vom

Arbeitnehmer alleine getragen.

Im Aufbaukonto gibt es die Wahlmöglichkeit „Sicherheit“ oder „Chance“. Standardmäßig, befindet sich das Aufbaukonto in der „Chance“. Wir können niemandem raten, welche Form „Chance“ oder „Sicherheit“ er wählen soll, wir können aber die Möglichkeiten aufzeigen. In der „Sicherheit“ die, nachdem sie einmal gewählt wurde, nicht mehr zurückgenommen werden kann, ist es relativ einfach. 1 % vom zu versteuernden Einkommen zu einer Rendite von 3,5 % und fertig. Wobei wir auf den Begriff Rendite später noch eingehen. In der „Chance“ sieht es schon vielfältiger aus. Hier können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Monat aufs Neue, oder per Dauerauftrag (der ebenfalls jeden Monat geändert werden kann) ihren Eigenbeitrag bis zu 4 %, in 0,25 % Schritten des zu versteuernden Einkommens, selbst bestimmen. Weniger als 1 % (Pflichtbeitrag) geht allerdings nicht. Die Verzinsung regelt hier der Kapitalmarkt. Natürlich interessant zu wissen, dass es sich bei der Einbringung um eine Gehaltsumwandlung handelt. Bedeutet, dass die Beiträge nicht der Steuer und Sozialversicherung unterliegen. Die späteren Renteneinkünfte werden dann zwar Stufenweise, ab 2040 zu 100 % (abzüglich Grundfreibetrag) versteuert, und somit auch die betriebliche Altersvorsorge. Jedoch sind hier die Mehrkosten durch einen geringeren Grenzsteuersatz und dem Wegfall der Rentenversicherungsbeiträge, niedriger anzusetzen.

Das Basiskonto: Im Basiskonto, welches alleine vom Arbeitgeber gefüttert wird, gibt es tatsächlich ein paar Dinge, die man wissen sollte. Die landläufige Meinung ist erst mal die, dass der Arbeitgeber immer 5,2 % des zu versteuernden Einkommens des Mitarbeiters einbezahlt. Dem ist aber nichts so. Hierzu muss man wissen, dass

im Basiskonto „Sicherheit“ andere Regeln gelten. 5,2 % mit einer Rendite von 3,5 % wären durchaus attraktiv, würden aber am Ende dazu führen, dass die „alte betriebliche Altersvorsorge“ bei älteren Mitarbeitern übertroffen werden würde, und dass ist wiederum nicht vorgesehen. Was heißt das nun. Im Basiskonto Sicherheit, ist die bisherige betriebliche Altersvorsorge noch relevant. Frei nach dem Motto, nicht weniger als vorher, aber auch nicht mehr. Im Prinzip richtet sich die „neue betriebliche Altersvorsorge“ nach der Alten. Um dies zu erreichen, wurden altersabhängige Tabellen eingeführt, die ähnlich aufgebaut sind, wie die damaligen Rentenbausteine. Grundprinzip ist, damals wie heute, je Jünger desto höher die Beiträge. Wie in der Tabelle zu sehen, wird der



Mitarbeiter altersabhängig eingestuft. Im Alter von 38 Jahren, sinkt der Arbeitgeberbeitrag auf unter 5 %. (Berechnung des maßgeblichen Alters = 2016 minus Geburtsjahr) Der Arbeitgeberbeitrag des so ermittelten Alters, bleibt während des gesamten Arbeitslebens erhalten. Und hier sind wir auch schon im Modell „Chance“. Im Modell „Chance“ im Basiskonto muss der Arbeitgeber immer 5 % (von den 5,2 % gehen 0,2 % in eine Absicherung, die man nicht unbedingt abwählen sollte, aber kann) des zu versteuernden Einkommens auf das Basiskonto beisteuern. Wir hören gerade, und immer wieder von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie im Basiskonto zur Sicherheit neigen, da man im Alter ja keine Risiken mehr eingehen sollte. Wie im

Arbeitgeberanteil von über 5 % zu 3,5 % Rendite in der „Sicherheit“ erst mal die bessere Wahl ist. Hier gilt es für die Zukunft den Kapitalmarktzins zu beachten. Je nachdem, wie sich der Kapitalmarktzins entwickelt, kann hier Wechsel in die „Chance“ sinnvoll sein. Ein Wechsel ist natürlich auch noch nach dem 31.03.2017 möglich.

Was bedeutet der 31.03.2017 eigentlich? Im Basiskonto, welches sich standardmäßig in der „Sicherheit“ befindet, wird ein Wechsel vor dem 31.03.2017 so behandelt, als ob es sich von Anfang an, also vom 01.01.2016 in der „Chance“ befunden hätte. Es wird demnach zurückgerechnet. Bei einem Wechsel nach dem 31.03.2017 wird das Konto zum Zeitpunkt des Wechsels umgestellt, eine Rückrechnung findet nicht statt. Das Aufbaukonto kann nach dem 31.03.2017 nicht mehr gewechselt werden. Für beide Konten, Aufbau- sowie Basiskonto gilt, das ein Wechsel nur einmal möglich ist.

Am Ende bleiben jedoch noch Fragen offen. Beispielsweise warum man eine Lebenserwartung von 99 Jahren zugrunde legt, was die monatliche Rente entsprechend mindert. Sterbe- und Versicherungstabellen, zeigen da jeweils eine wesentlich kürzere Lebenserwartung. Im Kapitalaufbau ist es auch erklärungsbedürftig, warum das Kapital nicht entsprechend der Rendite wächst. Sind hier doch noch Verwaltungskosten und Gebühren versteckt? Mal wird von Rendite und mal von Zinsen gesprochen. Weiterhin sind die Modalitäten einer Einmalzahlung noch sehr schwammig in dem man von „in besonderen Fällen kann das Kapital auch als Einmalzahlung ausbezahlt werden“ spricht.

Natürlich unterliegt die betriebliche Altersversorgung umfangreichen Regeln, die wir hier nicht alle abhandeln können. Bei weiteren Fragen könnt ihr Euch aber gerne an uns wenden. Vorsorglich machen wir aber darauf aufmerksam, dass dies keine Beratung, sondern nur eine Information sein kann. Eine Beratung kann nur durch die dafür vorgesehenen Beratungsstellen stattfinden.



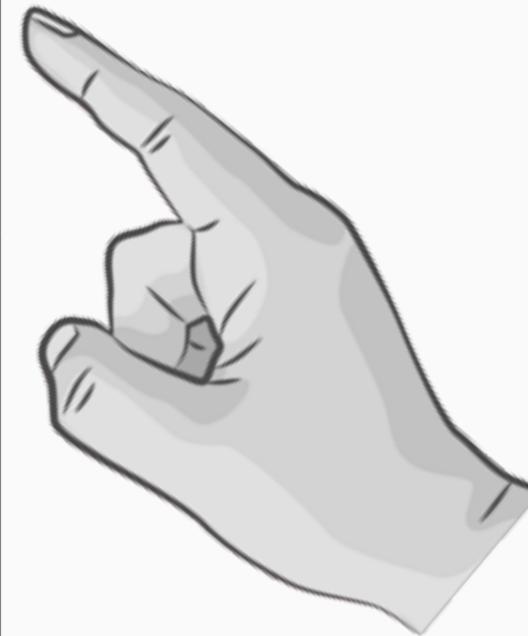
nachfolgenden Beispiel zu sehen, zeigen die nackten Zahlen aber etwas anderes. Ein Mitarbeiter im Alter von 50 Jahren, und einem monatlichen Brutto von 4000 Euro beispielsweise hätte einen Arbeitgeberanteil im Basiskonto Modell „Sicherheit“ von 4,08 %, was in diesem Fall 163,20 Euro bedeutet. Bei einer Rendite von 3,5 % kommen wir dann auf 168,91 Euro. Im Modell „Chance“, sieht die Rechnung wie folgt aus. Arbeitgeberanteil 5 % entspricht 200,00 Euro. Selbst wenn sich die 200 Euro gar nicht verzinsen würden, bleiben unterm Strich 31,09 Euro mehr, als in der „Sicherheit“. Da nicht anzunehmen ist, dass sich in der „Chance“ eine Nullverzinsung ergibt, sondern derzeit am Aktienmarkt durchaus noch Zinsen erwirtschaften lassen, wird der Unterschied noch gravierender. Mit zunehmendem Alter ist die Differenz zwangsläufig noch größer.

Anders sieht es dagegen bei jüngeren Kolleginnen und Kollegen aus. Man muss kein Hellseher sein, um in der Tabelle ablesen zu können, dass ein

So viel bezahlt der Arbeitgeber ins Basiskonto (Modell „Sicherheit“).

Alter bis 21 J 6,90 %	22 J 6,76 %	23 J 6,62 %	24 J 6,48 %	25 J 6,35 %
26 J 6,23 %	27 J 6,11 %	28 J 5,99 %	29 J 5,87 %	30 J 5,76 %
31 J 5,65 %	32 J 5,55 %	33 J 5,44 %	34 J 5,34 %	35 J 5,25 %
36 J 5,15 %	37 J 5,06 %	38 J 4,97 %	39 J 4,88 %	40 J 4,80 %
41 J 4,71 %	42 J 4,63 %	43 J 4,46 %	44 J 4,48 %	45 J 4,41 %
46 J 4,34 %	47 J 4,27 %	48 J 4,20 %	49 J 4,14 %	50 J 4,08 %
51 J 4,02 %	52 J 3,97 %	53 J 3,92 %	54 J 3,87 %	55 J 3,83 %
56 J 3,79 %	57 J 3,75 %	58 J 3,72 %	59 J 3,69 %	60 J 3,67 %
61 J 3,65 %	62 J 3,62 %	63 J 3,57 %	64 J 3,51 %	65 J 3,51 %

Das Alter in Jahren, welches in der Tabelle abzulesen ist, wird ermittelt, indem das Geburtsjahr von 2016 abgezogen wird. Beispiel: Geburtsjahr 1972 entspricht 2016-1972 = 44 Jahre. Der Arbeitgeberanteil nach Tabelle beträgt somit 4,48 % jeweils vom zu versteuernden Bruttolohn. Der somit ermittelte Beitragswert bleibt für die Dauer der Betriebsrentenversorgung erhalten.



Digitalisierung in der Flugzeugwartung

Die Digitalisierung unserer heutigen Welt schreitet voran und nimmt immer weiter Einzug in unser Privatleben, als auch in den Berufsalltag. In Summe prognostizieren Wissenschaftler der Universität Oxford sowie das World Economic Forum den Verlust bis zu 50 Prozent der Arbeitsplätze, z.B. durch auto-

seit einiger Zeit verändert der Einsatz von Computern und spezieller Software an unterschiedlichsten Stellen unsere Arbeit. Bedingt durch die stetige Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit von Computerchips, die sich laut Mooreschen Gesetz ca. alle 18 Monate verdoppelt, werden die Geräte immer kleiner, die Soft-



nomes Fahren, Robotertechnik und direkte Vernetzung von Endkunden mit der Industrie. Hierbei ist selbstverständlich auch der Bereich Luftfahrt sowie die Luftfahrttechnik im Speziellen durch große Veränderungen betroffen.

Lang ist es her, als noch Ordner voller Papier oder Mikrofilme durchsucht werden mussten, um die benötigten flugzeugbezogenen und kundenbezogenen Informationen zu finden. Schon

ware umfangreicher und die Anwendungsgebiete entsprechend vielfältiger. Dies bringt viele neue Möglichkeiten mit sich, aber auch negative Veränderungen und Gefahren für die Arbeitswelt. Informationen können in Echtzeit von jedem beliebigen Punkt auf der Erde abgerufen, bearbeitet oder ausgewertet werden. Nationalen Grenzen verschwinden in der digitalen Welt, ebenso wie Entfernungen zueinander. Über ein Beispiel: „E-Learning in der

technischen Weiterbildung“ haben wir bereits in unserer letzten Ausgabe berichtet. Durch Anpassung der Gesetzgebung an den aktuellen Stand der Technik ist es bereits heute möglich den Frontalunterricht eines technischen Trainers, durch Videokonferenz, Videoaufzeichnungen oder Lernprogramme zu ersetzen. Eine Anwesenheit von Trainer und Trainees in einem Lehrsaal wäre dann nicht mehr zwingend nötig, lediglich eine Anbindung an das Internet.

Ein Arbeiten von unterwegs, oder auch von Zuhause ist heute schon vielfach geliebte Praxis, setzt aber eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auf beiden Seiten voraus. Der Informationsfluss wird auch zukünftig schneller und der Druck zur permanenten Erreichbarkeit durch Digitalisierung steigt und der Arbeitsplatz als Ort zur Ausübung einer Tätigkeit muss neu definiert werden. Dies erfordert für die Zukunft neue Denkweise von allen Beteiligten.

Auch in der Flugzeugwartung wächst permanent, mit umfangreicheren technischen Möglichkeiten, die Erwartungshaltung an die Kollegen. Immer kürzer werdende Bodenzeiten, bedingen einen routinierten Umgang mit einer Vielzahl von spezieller Software, um einen sicheren und rechtzeitigen Betrieb von Flugzeugen heutzutage

noch zu ermöglichen. Sowohl die flugzeugbezogene Software zur Fehleranalyse und -behebung, als auch Software für z.B. Materialversorgung, Dokumentation, Einsicht der Vorgaben von Kunden, Gesetzgebern und Herstellern, oder Abrechnungssoftware sind inzwischen zu täglichen Werkzeugen geworden. Die

Flugzeughersteller ermöglichen immer transparentere Einsicht in den jeweiligen Flugzeugzustand, oft sogar in Echtzeit. Die Anzahl der dabei vom Flugzeug übermittelten technischen Daten wird hierbei mit jedem neuen Flugzeugmodell stets größer, die Verwendung und Analyse dieser großen entstehenden Datenmengen wird zukünftig stark über die Wettbewerbsfähigkeit eines MRO-Betriebes entscheiden.

Mit der flächendeckenden Einführung von dienstlichen Smartphones und entsprechenden Applikationen in einigen luftfahrttechnischen Betrieben, geht diese Entwicklung in die nächste Stufe. Dem individuellen, altersgerechten Schulungsbedarf von Mitarbeitern im Bereich IT wird jenseits der technischen Weiterbildung jedoch bislang oft noch zu wenig Beachtung geschenkt, wenngleich hierbei wesentliche Fortschritte für Betriebe entstehen könnten. Nur ein geschulter Benutzer von umfangreicher Software kann wesentliche Zeit- und



Materialersparnis für Arbeitgeber und Kunden erreichen und darüber hinaus im eigenen Arbeitsbereich wesentliche Teile dazu beitragen, sinnvolle und benutzerfreundliche Tools weiterzuentwickeln. Auch bei Digitalisierung geht es am Ende wie so oft neben der Sicherheit auch um Geld.

Des einen Streik – des anderen Schadenersatz?

von RA David Schäfer Rechtsanwaltskanzlei Weißmantel und Vogelsang

Wieso das Bundesarbeitsgericht die GdF wegen eines Streiks zu Schadenersatz verurteilt hat.

Seit die Sparten- und Berufsgewerkschaften in bestimmten Branchen vermehrt Fuß gefasst haben, gibt es kaum einen Arbeitskampf dieser Organisationen, gegen den sich die Arbeitgeber nicht mit gerichtlichen Mitteln zur Wehr setzen - meist mit dem Ziel, den Arbeitskampf noch zu verhindern. Seltener geht es im Nachhinein um Ersatz für die streikbedingten Schäden.

Zwischen der Lufthansa und der VC ist derzeit noch eine Klage auf Schadenersatz über 60 Mio. Euro anhängig, insgesamt beklagt die Lufthansa einen Schaden von angeblich 330 Mio. Euro durch die Pilotenstreiks. Wegen der immer noch schwebenden Tarifverhandlungen liegt das Verfahren derzeit allerdings auf Eis. Die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) wiederum musste sich derartiger Ansprüche bereits anlässlich dreier Streikmaßnahmen in den Jahren 2009, 2011 bzw. 2012 erwehren, insgesamt ging es dabei um eine Summe von 12 Mio. Euro. Die ersten beiden Fälle wurden durch alle Instanzen zugunsten der GdF entschieden. Im dritten und letzten Verfahren kommt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 26.07.2016 (1 AZR 160/14) nun erstmals zu dem Ergebnis, dass die GdF Schadenersatz zu leisten habe. Es geht dabei um bis zu 5 Mio. Euro.

Warum wurde nun ausgerechnet die GdF so häufig verklagt? Die Erklärung hierfür ist einfach: Zum einen sind die Arbeitgeber im Luftverkehr der Auffassung, Streiks träfen sie besonders hart, weil sie schadensträchtig und schwer einzudämmen sind. Deshalb und auch weil sie Nachahmer in anderen Gewerkschaften fürchten, versuchen sie, Streiks möglichst zu verhindern oder zu erschweren. Und zum anderen gibt es in dieser Branche besonders interessierte und klagefreudige Kreise: Die Fluggesellschaften, die auch das Tarifeinheitsgesetz initiiert haben, das sich direkt gegen die Berufs- und Sparten-Gewerkschaften richtet. Sie sind nicht selbst Partei in den Tarifeinsetzungen der GdF mit der Flugsicherung bzw. den Flughäfen und müssen deshalb keine Rücksicht auf die Tarifpartnerschaft

mit der Gewerkschaft und deren Mitglieder in ihrem Betrieb nehmen. In der Regel schließen die direkt bestreikten Arbeitgeber am Ende einer Tarifeinsetzungen mit der Gewerkschaft neben einer inhaltlichen Tarifregelung eine Vereinbarung über den Verzicht auf Schadenersatzansprüche ab. Auch daran haben die Fluggesellschaften gegenüber der GdF kein Interesse.

In dem zuletzt vom BAG entschiedenen Verfahren hatte sich auch die von der GdF im Jahre 2012 bestreikte FRAPORT AG einer sogenannten Ausgleichsquittung widersetzt und der Schadenersatzklage der Airlines angeschlossen. Insgesamt wollte man in diesem Verfahren 9 Mio. Euro von der GdF. Da das BAG bereits in den vorangegangenen Verfahren erklärt hatte, dass vom Streik nur drittbetroffene Arbeitgeber (wie die Airlines im Verhältnis zu einem Streik am Flughafen) als Außenstehende keinen Anspruch auf Schadenersatz haben können, blieb letztendlich nur der von der FRAPORT beklagte Schaden über ca. 5 Mio. Euro zur Entscheidung. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht hatten auch diese Klage abgewiesen.

Was soll aber nun zur Rechtswidrigkeit des GdF-Streiks geführt haben? Aus der aus insgesamt über 50 Regelungen bestehenden Streikforderung der GdF sollen zwei gegen die Friedenspflicht aus weitergeltenden Tarifverträgen verstoßen haben und der Arbeitskampf daher insgesamt rechtswidrig gewesen sein, so das BAG. Bei dieser Forderung ging es um die soziale Absicherung bei einem Arbeitsunfall und die gesundheitliche Entlastung langjährig Beschäftigter. Wichtig für die Beschäftigten, aber im Verhältnis zu den „echten“ Streitpunkten der Parteien völlige Nebensächlichkeiten, wie schon der Verlauf der Verhandlungen zeigt.

FRAPORT hatte nämlich kein Problem damit, diese Forderungen auch in einer Schlichtung zu diskutieren, die noch vor dem Streik auf ihren Wunsch stattfand. Mehr noch: Einen der beiden Punkte hatte FRAPORT schon vor der Schlichtung „geschluckt“, auch mit dem zweiten war sie nach der Schlichtung einverstanden. Die Schlichtung endete mit einer Empfehlung, der auch diese beiden – un-

problematischen – Forderungen enthielt. Diese Empfehlung lehnte FRAPORT ab, die GdF machte sie zur Grundlage ihres Streiks. Erst nach zwölf Tagen Streik klagte die FRAPORT plötzlich auf Unterlassung des Arbeitskampfes unter Berufung auf die beiden aus ihrer Sicht problematischen Forderungen. Sie betrafen Inhalte, die in den weiterhin geltenden Tarifregelungen abschließend geregelt seien und verletzen daher die Friedenspflicht aus diesen Regelungen. Aufgrund des bisherigen Verhaltens der FRAPORT war die GdF hiervon überrascht. Da die beiden Punkte nicht so erheblich waren, erklärte sie, darauf verzichten zu können, und bot neue Verhandlungen an. Das lehnte FRAPORT allerdings ab.



Die Vorinstanzen kamen angesichts dieses Ablaufs und des Verhaltens der FRAPORT zu dem Ergebnis, dass der Arbeitskampf auch ohne die beiden o.a. Punkte in gleicher Art und Weise stattgefunden hätte, weil FRAPORT sich offensichtlich auch dann nicht auf die übrigen Forderungen der GdF eingelassen hätte. Die Schäden könnten den beiden Forderungen nicht zugerechnet werden, die Klage sei daher abzuweisen. Das ist eine in Schadenersatzangelegenheiten übliche Erwägung, z.B. wenn ein Arzt darlegen kann, dass sich ein Patient auf eine riskante Operation auch dann eingelassen hätte, wenn er ihn pflichtgemäß über das Risiko aufgeklärt hätte. Das Landesarbeitsgericht warf FRAPORT

darüber hinaus aufgrund ihrer zögerlichen Vorgehensweise auch überwiegendes Mitverschulden an der Entstehung der Schäden vor.

Das BAG will von diesen Feststellungen nun nichts wissen. Aus seiner Sicht ist es unmaßgeblich, ob der Streik ohne die beiden Forderungen genauso verlaufen wäre wie mit ihnen. Da allerdings über Schadenshöhe im bisherigen Verfahren noch keine Feststellungen getroffen wurden, hat es das Verfahren zur diesbezüglichen Klärung zurück an das LAG verwiesen.

Die Quintessenz aus dieser Entscheidung ist zweierlei: Wenn auch nur eine unter mehreren Streikforderungen unzulässig ist, und sei sie auch noch so unmaßgeblich, wird der gesamte Streik dadurch rechtswidrig und die Gewerkschaft läuft Gefahr, Ersatz für die durch den Streik entstandenen Schäden leisten zu müssen. Demgegenüber kann sich die Gewerkschaft auch nicht – wie z.B. ein Arzt oder jeder Andere – darauf berufen, dass der Schaden auch anderenfalls entstanden wäre, hier eben, weil der Streik auch ohne diese Forderung, dann aber völlig rechtmäßig in gleicher Form und gleichem Umfang stattgefunden hätte.

Streiken wird – vorsichtig gesagt – durch diese Entscheidung für die Gewerkschaften nicht ungefährlicher. Die Sorgfaltsanforderungen an eine streikende Gewerkschaft werden nach deutschem Recht damit noch weiter erhöht. Übrigens genau im Gegensatz zum internationalen Trend: Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) (27.11.2014, Nr. 36701/09 – HLS/Kroatien) hat jüngst erst entschieden, dass ein Streik nicht untersagt werden kann, wenn zwar die Hauptforderung rechtswidrig, die hilfsweise Forderung aber rechtmäßig ist. Der Weg zum EGMR ist zwar lang und steinig, die GdF wird ihn aber wohl gehen müssen.

Überholung in Hamburg, eine Ära geht zu ende

Hochtechnologie zum Niedriglohn war die Forderung der Arbeitgeber, um die Überholung von Flugzeugen für einen beschränkten Zeitraum weiterhin in Deutschland durchzuführen.

Eine langfristige Perspektive konnte jedoch nicht für die Kollegen von HAM WM4 geboten werden. Die weitere Absenkung tariflicher Standards in Deutschland, sollte nicht die Vergleichslöhne von beispielsweise Manila erreichen.

Für unsere Kollegen hat sich dieser Schritt seit langer Zeit

seit geraumer Zeit immer weniger und beschränkten sich zuletzt auf Spezialliegezeiten für Modifikationen und Umrüstungen von Flugzeugkabinen bei Lufthansa. Die Docks wurden teilweise bereits vor Jahren abgerissen und standen im Laufe der Zeit für immer weniger Flugzeugtypen zur Verfügung. Die Möglichkeit für eine Komplettbearbeitung samt Lackierung ist bereits seit der Schließung der Lackierhalle im Jahre 2012 in Hamburg nicht mehr möglich.

Ein Passagierflugzeug ist schnell in ein kostengünstigeres Land geflogen, um im Standardverfahren überholt zu werden. Immer wieder gern aufgeführte Vergleichslöhne in Niedriglohnländern werden auch künftig in Deutschland nicht zu erreichen sein, was zu weiterer Auslagerung

von Arbeit ins günstigere Ausland führen wird, zumindest an Stellen, bei denen dies möglich ist.

Für Überholung und Modifizierung „Made in Germany“ bleibt der Bereich von VIP- und Staatsfliegern bestehen, in dem noch immer sehr individuelle Kenntnisse auf höchsten Niveaus gefordert sind. Da hier zumeist nur Einzelanfertigungen erstellt werden, oder die Kunden ein begründetes Interesse an besonders hoher Sicherheit für Ihre Regierungsflugzeuge haben, ist der Preis hierbei nicht das einzige Entscheidungskriterium.

Die Lohnkonkurrenz mit fernöstlichen Ländern lässt sich in Deutschland nicht gewinnen. Die verbleibende, qualifizierte Arbeit im Hochtechnologiebereich muss künftig angemessener vergütet werden, denn Zeitdruck, Produktivitätssteigerung und der steigende Anspruch an Flexibilität der Mitarbeiter bedeuten zumeist eine erhöhte persönliche und finanzielle Belastung für unsere Kollegen.

angedeutet. Anfangs wurden sie noch durch die Geschäftsleitung zum Know-how Transfer benötigt, um die Standorte in Manila oder Malta aufzubauen und die Kollegen vor Ort, aber auch in Hamburg zu schulen. Dabei wurden neben flugzeugtechnischem Basiswissen auch eine Menge individueller Kenntnisse weitergegeben. Die beauftragten Arbeiten wurden aber



Weißmantel & Vogelsang

Rechtsanwälte · Fachanwälte

Ihre Ansprechpartner in allen rechtlichen Fragen

Liesel Weißmantel*
Fachwältin für Arbeitsrecht

Dirk Vogelsang
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hans-Gerd Dannen
Fachanwalt für Arbeitsrecht

David Schäfer
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Antje Harsdorff
Rechtsanwältin

Christoph Wicke
Rechtsanwalt

Jonas Dalby
Rechtsanwalt

Constanze Daum**
Fachwältin für Arbeitsrecht

* bis 2016

** im Anstellungsverhältnis

Kanzlei Bremen

Langenstraße 68
28195 Bremen
Tel.: 0421/96 099-0
Fax: 0421/96 099-11

Kanzlei Frankfurt

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

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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

es sind nun mehr als 7 Jahre vergangen in denen ich den Werdegang unseres Verbandes maßgeblich als Vorstandsmitglied mit verantwortlich habe. In dieser Zeit wurden viele, sehr wichtige und meines Erachtens auch richtige situationsbedingte Entscheidungen für den Fortbestand der gewerkschaftlichen Interessensvertretung getroffen.

Nun ist für mich die Zeit gekommen eine nicht einfache Entscheidung zu treffen mit der ich mich schon seit Anfang 2016 beschäftigt und immer wieder vor mich hergeschoben hatte. Dies hilft aber keinem und in unserer Mitgliederversammlung im Dez 2016 habe ich mich nun schweren Herzens, auch in der Zeit des wichtigen und spannenden Aufbaus der IGL, dazu entschlossen mein Ehrenamt als Vorstand Tarif & Recht auf unbestimmte Zeit niederzulegen. Der Entschluss hierfür ist, recht einfach zu erklären, und ist in meinen gesundheitlichen und auch in familiären Gegebenheiten begründet und dadurch kann ich die Arbeit als Vorstand momentan nicht so im vollen Maße ausüben, wie ich es gerne möchte.

Als mein Nachfolger zum Vorstand Tarif und Recht wurde Torsten Spreu in der Mitgliederversammlung 2016 von den anwesenden Mitgliedern in das Amt gewählt. Momentan sind wir beide in der Übergabe der Aufgaben und ich bin zuversichtlich, dass ein geeigneter Nachfolger gewählt wurde. Ich wünsche zugleich Torsten viel Erfolg in der verantwortungsvollen Aufgabe dieses Ressorts.

Liebe Mitglieder, Ich bedanke mich in diesem Zusammenhang

recht herzlich bei Euch für das in mich und das in den Aufgaben entgegengebrachte Vertrauen der vergangenen Jahre als TGL Vorstandsmitglied. Auch bedanken möchte ich mich bei allen weiteren tariflichen Partnern für die gemeinsame Arbeit sowie bei den Verhandlungspartnern auf der Arbeitgeberseite bei denen ich Erfahrungen in unter anderem auch sehr strittigen Tarifthemen und dem immer noch nicht übereinstimmenden Tarifergebnis sammeln durfte.

Ich bin natürlich nicht ganz von der Bildfläche verschwunden und werde weiterhin das Amt als TGL/IGL Tarifkommissionsmitglied und als Vertrauensmann für die Vertretung der Mitglieder der LTMI ausüben sowie für die LTMI Kollegen und Mitglieder weiterhin als Ansprechperson der TGL und IGL zur Verfügung stehen.

Bei dieser Gelegenheit, möchte ich noch etwas zum allgemeinen tarifpolitischen Geschehen beitragen, was mir persönlich sehr wichtig ist und den Versuch des Verständnis und Feingefühl bei euch zu erwirken.

Die aktuellste Entscheidung, welche ich überzeugt vertrete und auch als Gründungsmitglied mitgetragen habe, war die Gründung der IGL – Industrie Gewerkschaft Luftverkehr.

Und bei Verlaub: „NEIN und nochmals NEIN“ möchte ich euch sagen; es ist keine Ver.di 2.0!!

Wer die Satzung der IGL liest und versteht, erkennt das Potenzial der IGL. Mir ist bewusst woher ich komme und ich werde,

soweit es mir möglich ist, auch ganz klar weiterhin dafür Sorge tragen, meine Sparte der „luftfahrttechnischen Berufe“ voranzubringen. Für mich ist und

bleibt der Mitgliederwillen höchstes Gut einer gewerkschaftlichen Vertretung; vor der politischen Entscheidung! Verständlicherweise, ganz ohne Politik geht es auch nicht. Aber das steht bei mir immer an zweiter Stelle.

Es sollte jeder verstehen, dass die Entwicklung der gewerkschaftlichen Landschaft durch Industrie und Politik immer mehr Hindernisse aufwirft, die in Alleingang für tarifliche Angelegenheiten im Rahmen einer Berufsfachgewerkschaft nahezu immer schwieriger macht tarifliche und soziale Verbesserungen zu erwirken. Trotz Tarifeinheitengesetz (TEG), welches den Spartengewerkschaften in die Hände spielen kann und vor allem dann, wenn sie wie wir die Mehrheit der Arbeitnehmer im Betrieb vertreten, wäre eine juristische Auseinandersetzung über deren inhaltlichen Regelungen im TEG (z.B. die Feststellung der tatsächlichen Mitgliederzahl aus Datenschutzgründen) sehr langwierig, sodass durch das Warten auf ein Urteil bei den Mitgliedern ein weiterer Gewerkschaftsverdross aufkommen kann.

Kommt beispielsweise die tatsächliche Umsetzung eines neuen Gesetzes durch die Politik, welches ein eingeschränktes



Streikrecht für den Bereich Transport und Verkehr regelt, haben die Arbeitgeber dieser Sparten leichtes Spiel weiteren sozialen und tariflichen Verbesserungen heraus zu zögern und dem damit entgegenzuwirken; wenn nicht sogar während dieser Zeit mit dem aktuellen Tarifpartner im bestehenden Tarif - Untergrabung zu betreiben.

Im Weiteren ist es schon lange Gegenstand auf der Tagesordnung unserer Regierung in Berlin, welche auch immer wieder aufs Neue durch die Transport- & Verkehrsunternehmen hinsichtlich eines eingeschränkten Streikrechts aufgefordert wird. Die Regierung hatte



wichtige Verkehrsunternehmen, wie die Deutsche Bahn, Deutsche Lufthansa, Deutsche Flugsicherung, öffentlicher Verkehr etc. in der Nachkriegszeit,

für den sicheren Aufbau und der wirtschaftlichen Stabilität Deutschlands, selbst als Staatsunternehmen betrieben. Hier war ein damaliges eingeschränktes Streikrecht für Staatsbeamte sowie durch die Verbeamtung sehr gute Tarif- und Sozialbedingungen vorhanden. Aber auch die Regierung wollte sparen und hat sich in den letzten Jahrzehnten dazu entschlossen so wichtige eigene Verkehrsbetriebe sowie auch andere Betriebe in Staatshand immer weiter zu privatisieren. Im Nachgang braucht man sich nicht zu beschweren, dass diese Tarifkonflikte und Streiks in der Branche Transport & Verkehr durch verschiedene Berufsfachgewerkschaften mehrmals pro Jahr eine angebliche Schwächung der deutschen Wirtschaft verursacht. Angeblich deshalb, weil schaut man sich gerade die deutsche Wirtschaft an, so gibt es keine Gründe einer Schwächung. Die Wirtschaft in Deutschland boomt trotz aller berechtigten Streiks im Verkehrswesen. Aber die rein deutsche Luftfahrt stagniert oder verlagert sich indem man ausländische und staatlich subventionierte Luftfahrtunternehmen nicht beschränkt oder die eigenen deutschen Luftverkehrsgesellschaften durch Subventionen am Markt eben nicht stützt.

Zumal hat ebenfalls unsere Regierung alles dazu unternommen der Industrie und Wirtschaft gerecht zu werden. Indem beispielsweise mit Einführung der Agenda

2010 durch Arbeitnehmerüberlassungen, die über Jahre hart verhandelten und erreichten Tarife in den Betrieben, welche Sicherheit und soziale Stabilität für die

Arbeitnehmer mit sich brachten, zu unterwandern. Der Einzige der davon richtig profitiert sind die Mächtigen in der Industrie und Wirtschaft aber nicht der Arbeitnehmer, der die eigentliche Arbeit Tag für Tag leistet. Aber auch die Politik der Bundesrepublik hat ihre Vorteile durch die Agenda 2010, indem man nun Arbeitslosenzahlen verschönen kann. Im Nachgang durfte ich selbst erfahren, wie manch Leiharbeiter trotz Arbeit noch zusätzlich soziale Unterstützung beantragen musste um über die Runden zu kommen. Leider wird diese Thematik immer wieder runtergespielt und endlos debattiert.

Schaut man sich nun die Entwicklungen anderer starken Berufsfachgewerkschaften an, sieht man klar die Tendenzen der immer schwierigeren und länger andauernden Verhandlungen seitens der Arbeitgeber und umso mehr bestärkt es mich einen mächtigen Gegenpart, wie die IGL mit auf den Weg zu bringen. Unter den momentanen Gegebenheiten sollten sich alle bestehenden Luftfahrt Gewerkschaften und Verbände unter der Gewerkschaft - IGL vereinen, um mit einer starken Lobby in die Verhandlungen zu treten. Das aber mit beruflichen Fachverband und nicht nur tarifpolitisch.

Verschiedene Arbeitgeber, besonders in Luftfahrtunternehmen, bemängeln das sie den mehreren Streikwellen hilflos ausgeliefert sind. In einem gekonnten arbeitgeberseitigem Schauspiel und durch Medienmanipulation wird generiert, dass die verschiedenen Streiks (Ver.di, UFO, VC, GdF etc.) derart Luftfahrtunternehmen und die deutsche Industrie schwächen, dass unsere Mitbürger mit Ent-

Quo Vadis ABT ?



Arbeitszeitmanagement, Buchhaltung, etc...

Im operativen Bereich schließt man Shops (Sheetmetal, Composite, Avionik und Rescue and Safety, Engine und NDT Shop der Wheels and Brakes Shop erhält einen zeitlichen Aufschub, soll aber ebenfalls geschlossen werden). Die Stationen HAM, FRA, STR, NUE und ZRH werden ebenfalls geschlossen (PAD und FMO sind ja schon Geschichte).

Nach Aussage der Unternehmensleitung soll die ABT nach der Umstrukturierung ein reiner MRO-Betrieb werden. Die Maßnahme trägt daher auch den Namen „Simply MRO“. Also ATU für Flugzeuge? Nein, denn gleichzeitig hat dieselbe Geschäftsführung sämtliche Drittkundenverträge der ABT gekündigt und damit der LHT ein nettes Zusatzgeschäft bereitet.

Also ATU für nur noch einen

Kunden:
Die mehr als angeschlagene Airberlin!

Das gerade jetzt so viel Geld in die Hand genommen wird um sich massivst von Personal zu trennen, lässt aber Spekulationen offen, dass es das noch nicht war und wohin es in

Zukunft geht!

Eins steht fest, ja die ABT ist nach der Umstrukturierung ein reiner Schrauberbetrieb mit hoch qualifiziertem und mit den entsprechenden Skills ausgestattetem Personal. Gleichzeitig aber ist das Unternehmen ohne eigene Verwaltung nicht mehr funktionsfähig! Eine Angliederung an jemanden der das kann, ist daher mehr als wahrscheinlich.

Wir wünschen den Kolleginnen und Kollegen jedenfalls endlich eine Unternehmensentscheidung, die wieder Ruhe und Zukunftsperspektive in den dann wie auch immer gearteten MRO-Betrieb bringt!

In diesem Jahr befindet sich die Airberlin Technik GmbH in Ihrer dritten Umstrukturierung innerhalb von drei Jahren. Man könnte es jetzt sportlich nehmen und sagen, dies ist auch eine Leistung der Unternehmensleitung, das schaffen schließlich nicht viele Unternehmen... oder man bescheinigt einfach, dass es bisher Unternehmensentscheidungen mit wenig Nachhaltigkeit waren.

Bedenklich ist, dass dieses mal nicht nur die bei der ABT noch verbliebene Airlineverwaltung abgebaut wird, sondern auch notwendige Verwaltungseinheiten der ABT, wie Personalverwaltung, Gehaltsabrechnung,



setzen feststellen müssen, dass nur die Gewerkschaften die Bösen sind. Diese erhöhten Kosten durch Streiks sowie auch der Wettkampf auf dem Markt werden unter anderem damit kompensiert, dass beim Arbeitgeber umgedacht wird. Es wird der Wirtschaftsstandort Deutschland im Vergleich zu anderen Standorten für einzelne unterstützende Tätigkeitsbereiche letztendlich infrage gestellt und im Ergebnis ausgelagert, um höhere Profitmargen zu erzielen. Also all das was nicht zwingend in Deutschland für das Kerngeschäft benötigt wird, geht raus.

Und was bleibt in Deutschland?

Diese Frage sollte sich letztendlich auch die Regierung stellen, aber die Not scheint auch in der Regierung nicht angekommen zu sein, sonst hätte sie schon längst ihren Beitrag zur Sicherung der sozialen Bedingungen und aller Arbeitsplätze in der Luftfahrt und damit ein Teil der Stärkung des Bruttoinlandsprodukt erwirkt, indem sie beispielsweise die Luftverkehrssteuer abschafft sowie Kerosinsteuer für deutsche Airlines verringert. Zur ungleichen Situation des internationalen Wettbewerbs in der Luftverkehrsbranche, bleibt anstatt zu handeln, immer noch gähnende Leere durch unsere Regierung.

Den Vorteil einer IGL, sehe ich in der Synchronität der Möglichkeit der Tarifverhandlung in Gänge aller Sparten eines Unternehmens, sowie die Stärke durch die zu vertreten Mitglieder und deren Willen. Hier müssen wir wieder zusammen finden sonst bleibt der **Abwärtstrend in der Tarifgestaltung und Arbeitsplatzsicherung in Deutschland** für die Luftverkehrsbranche weiterhin

für die Zukunft erhalten.

Das ist jetzt in erster Priorität die Aufgabe der Verantwortlichen in der IGL. Ich bin überzeugt davon, dass diese Aufgabe nun durch die Verantwortlichen der IGL bewältigt und auch richtig kommuniziert wird. Leider haben die Mitglieder der Berufsfachverbände alle samt die Ängste ihre Unabhängigkeit ihrer fachspezifischen Vertretung zu verlieren. Was die fachbereichsübergreifenden Tarifthemen (Arbeitszeit, bAv, Urlaub, MTV-Themen etc.) angeht, so möge man teilweise recht haben. Hier muss eine ge-



meinsame Lösung aller fachberuflichen Vertretungen intern vereinbart und abgestimmt werden. Was jedoch die angemessene Eingruppierung und die Erschwernisse sowie Flexibilität bestimmter Berufsgruppen betrifft, so bleibt dies in der Tarifarbeit der einzelnen IGL TK Sparten bestehen.

Und ganz wichtig für mich – die tarifpolitische Arbeit geht durch den IGL Vorstand nur noch in Abstimmung der einzelnen beigetretenen Verbände, Gewerkschaften und deren Mitglieder, die er zu vertreten hat. Also kein

politisches Delegieren durch die Obersten in der Gewerkschaft nach unten, sondern eine Vertretung von unten nach oben wie sie meiner Meinung auch sein soll um den Mitgliederwillen gerecht zu werden. Zum Abschluss möchte ich allen Lesern nur nahelegen darüber nachzudenken, ob eine Gewerkschaft wie die IGL sie in Zukunft verwirklichen möchte, eine Option ist. Den bestehenden TGL Mitgliedern kann ich nur empfehlen eine Doppel-

mitgliedschaft zu erklären, denn je schneller alle Mitglieder eine Doppelmitgliedschaft eingehen umso schneller können wir auch im Namen der IGL, die durch unsere IGL Tarifkommission ausgearbeiteten Tarifverträgen zur Verhandlung bringen. Es kostet euch nichts weiter als die Erklärung der Doppelmitgliedschaft. Auf ein neues und erfolgreiches Jahr 2017.

Daniel Kreis

Euer Ex-Vorstand Tarif und Recht
TGL Vertrauensmann der LTMI
und IGL TK Mitglied

Weiterbildung im Beruf

In den ersten beiden Ausgaben unseres Gewerkschaftsmagazins LOGBOOK im Jahr 2013/2014 wurde ein Artikel zum Thema Bildungspolitik mit der Betitelung „Wertigkeit der Qualifikation des Licensed Engineer & universitäre Weiterbildung“ verfasst, gefolgt von zwei weiteren Artikeln mit den Headlines „Der lizenzierte Mitarbeiter im luftfahrttechnischen Betrieb“ und „Was bin ich? - Für Lufthansa Mitarbeiter der Berufsgruppe Certifying Staff“, über die Wertigkeit unseres Berufsstandes der Prüfer von Luftfahrtgerät und die Möglichkeit der Fort- und Weiterbildungen im nationalen und internationalen Zusammenhang.

Diese sollten einen kurze Übersicht über die Einordnung unseres Berufsbildes in die nationale Bildungshierarchie und die eigene berufliche Wertigkeit in Deutschland und im Vergleich zu der Europäischen Bildungslandschaft geben.

Seit den Veröffentlichungen konnten wir mit einigen interessierten Kollegen berufliche Orientierungsgespräche führen und verschiedene Wege für die berufliche Entwicklung aufzeigen. Zwischenzeitlich konnten sich somit einige Mitglieder in postgraduale akademische Studiengänge einschreiben und diese mittlerweile erfolgreich beenden.

Es hat uns sehr gefreut, euch mit diesen Erklärungen eine Alternative zu den klassisch nationalen Bildungsmög-

lichkeiten, wie dem Meister, staatlich geprüften Techniker oder Weiterbildungen zum Sachbearbeiter etc., welche zudem von Unternehmen beworben werden, eine sinnvolle alternative aufbauende Weiterbildungsmöglichkeit im tertiären Bereich aufzuzeigen, welche bedauerlicherweise nicht beworben wird.

Gerade diese Bildungsmöglichkeiten sind jene, die von der Wirtschaft nachgefragt werden und zudem das eigene Wissensportfolio sinnvoll erweitern und ergänzen.

Des Weiteren hat sich in den letzten Jahren die Bildungslandschaft stetig weiterentwickelt und zunehmend mehr Universitäten, Fachhochschulen und private Bildungseinrichtungen bieten für den gerade erheblich und wachsenden MRO-zunehmend Quali-

fikationsmöglichkeiten mit differenzierten Spezialisierungsrichtungen an.

Diese Spezialisierungen werden zunehmend von der Industrie im Bereich MRO und Aviation nachgefragt. Zusätzlich ergeben sich mit der hohen Spezialisierungstiefe dagegen auch beruflichen Möglichkeiten, wie zum Beispiel in anderen Wirtschaftszweigen wie Banken, Versicherungen oder bei Fondsgesellschaften, Behörden etc.

Es gab nach der Veröffentlichung

mit dem Artikel „Wertigkeit der Qualifikation des Licensed Engineer & universitäre Weiterbildung“ viele Fragen des EQR/DQR betreffend und was dessen Bedeutung eigentlich ist und was aus diesem genau resultiert.

Hier möchten wir noch etwas Aufklärung leisten. Ferner gab es besorgte Nachfragen von Kollegen, welche nach dem Tarifabschluss der UFO (Unabhängige Flugbegleiter Organisation) wissen wollten, wie sich der von der UFO angestrebte „formelle Bachelor Abschluss“ im Vergleich zu unserer Qualifikation in Zukunft verhält.

besondere ausgedrückt, dass durch die Veröffentlichungen der UFO unser Berufsstand abgewertet werden könnte und dieses in zukünftigen Verhandlungen gegen uns verwendet werden kann.

In der Vergangenheit wurde die Nichteinordbarkeit unserer Berufsgruppe gerade von Verdi genutzt, um uns nicht angemessen im Tarifsystem zu berücksichtigen.

Wir möchten euch noch einmal kurz veranschaulichen, wofür



der EQR/DQR eigentlich gedacht ist und welche Folgerungen sich daraus für unsere eigenen Berufsabschlüsse/Lizenzen und Qualifikationen ergeben.

Der EQR wurde seinerzeit entwickelt um unter anderem die Vergleichbarkeit von Berufsabschlüssen in Europa zu gewährleisten. Die Definition lautet hier wie folgt;

„Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein Übersetzungsinstrument, das nationale Qualifikationen europaweit verständlich macht und so die Mobilität von Beschäftigten und Lernenden und deren lebenslanges Lernen fördert. Der EQR ist damit der Referenzrahmen für den Vergleich der verschiedenen nationalen Qualifikationssysteme.“

Was bedeutet dies nun für unsere Abschlüsse, Lizenzen und Fortbildungen?

Im Grunde hat sich in der letzten Zeit nichts Maßgebliches verändert. Da die Berufsgruppe der Licensed Engineers dem Bereich Ingenieurwissenschaften zuzuordnen ist, trifft die Einordnung aus dem Artikel „Wertigkeit der Qualifikation des Licensed Engineer & universitäre Weiterbildung“ nach wie vor zu.

Zu verstehen ist hingegen, dass sich dementsprechend nicht immer einer postgraduale Weiterbildungsmöglichkeit ergibt. Für einen Bachelorabschluss, welcher an einer Universität oder einer Fachhochschule er-

langt wurde, kann natürlich eine Immatrikulation in einen Masterstudiengang erfolgen. Bachelorabschlüsse zwischen Universitäten und Fachhochschulen sind hingegen teilweise vergleichbar.

Nicht vergleichbar ist ein „Bachelor Professional oder State Certified Engineer“. Diese sind zwar formell in der Stufe 6 des EQR/DQR eingeordnet, aber es ergibt sich keine direkte Vergleichbarkeit mit akademischen Abschlüssen. Zudem ergibt sich kein Anspruch auf eine Zulassung zu einem Masterstudiengang (EQR/DQR Stufe 7). Hierzu hat der VDI 2012 ein entsprechendes Positionspapier veröffentlicht.

„Die akademischen Abschlüsse wurden im Deutschen Qualifikationsrahmen den Niveaus 6 (Bachelor), 7 (Master) und 8 (Promotion) zugeordnet. Bei den beruflichen Fortbildungsabschlüssen wurden Meister und Techniker dem Niveau 6 zugeordnet.“

Allerdings unterscheiden sich die Kompetenzen eines Bachelor-Absolventen von denen eines Meisters oder eines Technikers erheblich. Folglich darf die Einstufung von Bachelor sowie Meister und Techniker auf dem gleichen Kompetenzniveau keinesfalls so missverstanden werden, dass Bachelor-Absolventen und Meister bzw. Techniker die gleichen Tätigkeiten ausführen könnten. Ein Meister oder ein Techniker ist ohne entsprechendes Studium nicht qualifiziert, Ingenieur Tätigkeiten auszuüben, und ein Bachelor-Absolvent ist in der Regel nicht qualifiziert, die Tätigkeiten eines Meisters bzw. eines Technikers auszuführen.

Die Einstufung der Meister und Techniker im deutschen Qualifikationsrahmen auf dem gleichen Kompetenzniveau wie Bachelor berechtigt Meister und Techniker auch nicht zum Führen der Berufsbezeichnung „Ingenieur“. Diese Berufsbezeichnung ist entsprechend den „Ingenieursgesetzen Deutschland“ ausschließlich den Absolventen eines mindestens dreijährigen technischen Studiums vorbehalten.“ (Auszug Positionspapier, 2012, VDI)

Fazit

Aus diesem Statement lässt sich folgendes ableiten; Eine Weiterbildung mit einem postgradualen Studiengang ist für alle CAT B lizenzierten Mitarbeiter der folgerichtigste Weg um sich zu entwickeln. Fortbildungen welche auf der Niveaustufe 6 eingeordnet sind aber keinen Zugang zu einem postgradualen Studium bieten, sind daher nur bedingt sinnvoll.

Meister und staatlich geprüfte Technikerabschlüsse bieten mit dem erfolgreichen Abschluss den qualifizierten Hochschulzugang, aber hingegen der EASA CAT B Lizenz, nicht den Zugang zu einem postgradualen Studium.

Diese Feststellung wurde ebenfalls in der Vergangenheit durch zwei europäischen Studien im Bereich der Luftfahrtbildung dokumentiert.

Diese Klarstellung sollte für bevorstehende Karriereziele sowie Fort- und Weiterbildungen immer berücksichtigt werden. Sollten sich Fragen ergeben stehen wir natürlich gerne zur Verfügung.

Wie verhält sich unsere Einordnung nun zu der Berufsgruppe der Flugbegleiter/in.

Es ergeben sich weder Vor- noch Nachteile. Für unsere Berufsgruppe der lizenzierten Prüfer gibt es sehr hohe Markteintrittsbarrieren, welche die Fortbildung zum Flugbegleiter/in nicht aufweist.

Die Ausbildung zum Flugbegleiter/in ist zudem keine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und somit erfolgt die Einordnung der Tätigkeit eher in den unteren Stufen des EQR. Eine etwaige Fortbildung zum Fachwirt (IHK) verändert die Einordnung auf die Niveaustufe 6 des EQR, allerdings liegt weiterhin kein akademischer Bildungsgrad vor, welcher zur Zulassung zu einem postgradualen Studium befähigen würde. Daher ist es fraglich, ob das von der UFO angestrebte Ziel einen „formellen Bachelorabschluss“ zu erlangen je umgesetzt werden kann.

Was wird die TGL in Zukunft für unsere Berufsgruppe, deren Ansehen und Förderung tun?

Die TGL hat bereits im Sommer 2016 Kontakt mit einer Universität aufgenommen, um ein Bildungsprogramm zu entwickeln, welches exakt auf die Bedürfnisse unserer Mitglieder zugeschnitten werden soll. Ziel ist die Erlangung eines vollwertigen akademischen Abschlusses. Die Vorkenntnisse in Form von Lizenzen und sonstigen individuellen Berufserfahrungen sollen hier voll angerechnet werden und somit den akademischen Weg auf wenige Monate verkürzen.

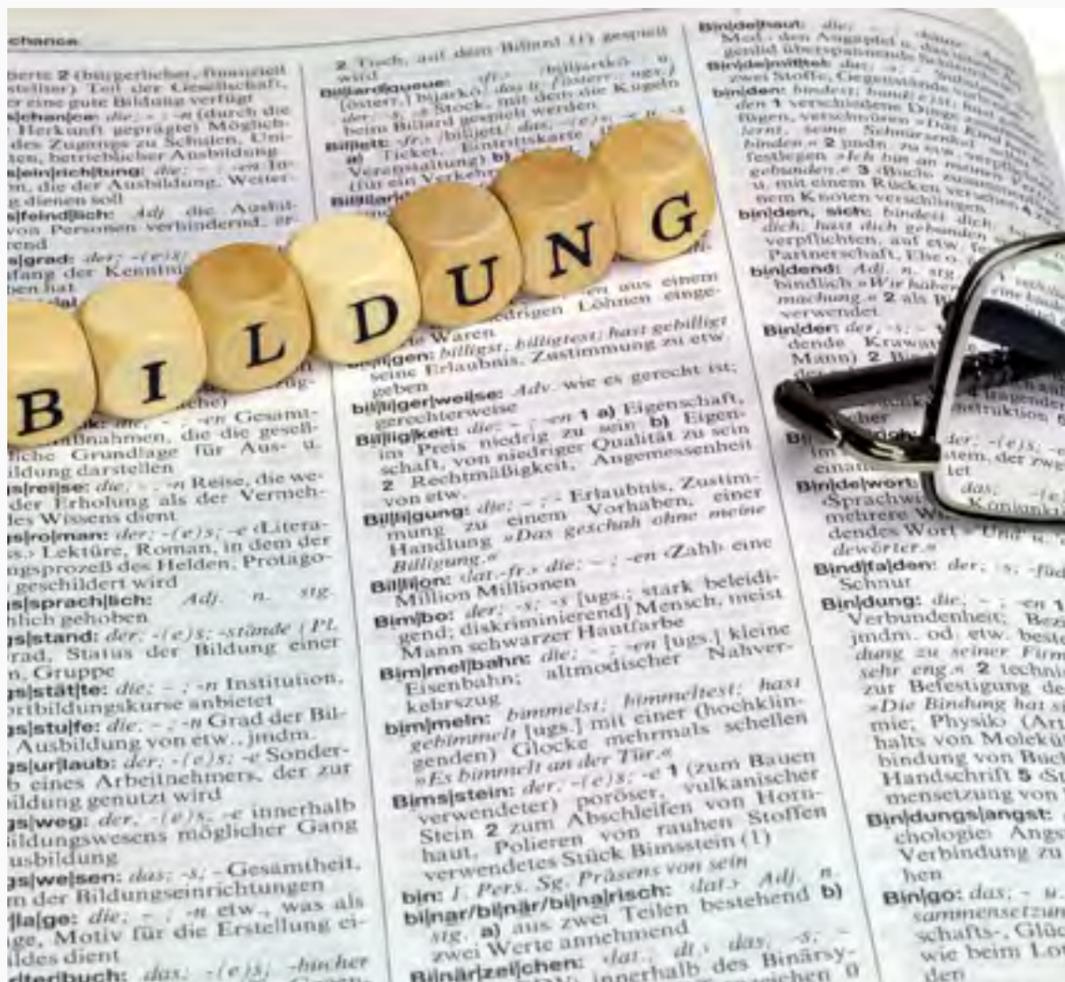
Sobald wir hier mehr Informationen haben, werden

wir euch diese zur Verfügung stellen. Bis dahin würde es uns freuen, wenn sich schon ein paar Interessenten bei uns melden würden.

Welche Vorteile ergeben sich im Allgemeinen in der Zukunft für unsere Berufsgruppe.

Bereits in den ersten Artikeln wurde anhand des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), als zentrales Messinstrument für die

wichtiger, dass ihr euch Gedanken zu eurem Berufsbild und eurer Qualifikation macht und euch eurer Wertigkeit bewusst werdet. Gerade die ver.di hat in der Vergangenheit die Unwissenheit vieler Mitarbeiter ausgenutzt, um eine inkorrekte Einordnung in das Tarifsystem zu unterstützen. Es wurde in der Vergangenheit seitens der Ver.di maßgeblich auf formale Abschlüsse bestanden, um Einordnungen in das Tarifsystem durchzuführen. Mit der



Einordnung und Wertung internationaler Abschlüsse, gespiegelt und belegt, dass die Ausbildung eines Licensed Engineers im europäischen Gesamtbildungsrahmens hoch anerkannt ist.

Für die Zukunft ist es daher umso

letzten Veröffentlichung der Vereinigung Luftfahrt (04/2016) wird dies allerdings wieder infrage gestellt und um eine Abkehr von einem solchen formellen System geworben.

Wo steht die Condor und wo stehen wir?

Wenn wir auf das letzte Jahr zurückblicken, lief es anfangs sehr gut für uns.

Wir bewegten uns Schritt für Schritt aufeinander zu, bis Condor einen Rückzieher machte.

Nachdem die ganze Situation auf einen Streik hinauslief, bot man uns Gespräche auf höchster Ebene.

Mit Christoph Debus (Head of Thomas Cook Airlines) und Ralf Teckentrup an.

Man verstand unsere Probleme und wir führten weitere Gespräche mit Hr. Teckentrup, wo es im

Grunde auch erste Zusagen zu Verbesserungen gab. Da es zu diesem Zeitpunkt schon absehbar war, dass die wirtschaftliche Lage der Condor bei Weitem nicht an das Rekordjahr vom Geschäftsjahr 15/16 anknüpfen kann, war uns klar, dass wir hier nicht den großen Wurf landen können und uns zuerst auf ein paar Verbesserungen einigen wollten.

Leider machte man dann auch hier einen Rückzieher und wir standen wieder am Anfang.

Da mittlerweile klar war das wir das Tarifgeschehen in die IGL überstellen, waren wir nun in der unglücklichen Situation, dass es als TGL hier nicht mehr weitergehen konnte. Zudem entwickelte sich das Geschäftsjahr auf das Schlechteste seit über 10 Jahren hin, was eine mehr als ungünstige Basis für weitere Gespräche war.

Ja, wir hätten im Februar/März den Druck halten müssen und wahrscheinlich sogar streiken müssen um euren Willen unter Beweis zu stellen. Durch das Gesprächsangebot mit Hr. Debus und Hr. Teckentrup hätten wir aber mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit eine Gerichtsverhandlung gegen die TGL verloren und wären am Ende die großen Verlierer gewesen.

Es ist natürlich nicht unsere Schuld wo wir als Condor jetzt stehen!



Jeder von uns stellt nach wie vor täglich unter Beweis, dass die Technik das Rückgrat der Condor ist.

Und wie ihr alle wisst, stehen die Technikbetriebe vor einem Umbau, welcher aus unserer Sicht auch mehr als nötig ist.

Es gab mittlerweile auch ein erstes Gespräch als IGL mit der Condor wo wir das Konstrukt vorgestellt haben und auch klar gemacht haben, dass es Verbesserungen geben muss!

Grundsätzlich hat man auch nichts gegen die IGL als Tarifpartner, allerdings lässt man nun das Konstrukt der IGL durch einen externen Arbeitsrechtler prüfen. Man möchte hier sicher gehen, dass das zukünftige Tarifwerk der IGL nicht angreifbar ist.

Nachdem das Geschäftsjahr 15/16 für die Condor mit einem dicken Minus zu Ende ging, möchte Hr. Teckentrup nun Zugeständnisse der Tarifpartner haben. Auf CIB Seiten wird es die ver.di sein, die hoffentlich nicht nachgeben wird. Wie man

sich das auf CTG Seiten vorstellt, ist uns ein Rätsel, da es hier ja keinen Tarifpartner gibt.

Wenn man auf das letzte Jahr schaut, hat natürlich die Entwicklung der Türkei einen maßgeblichen Einfluss auf das Geschäftsjahr, allerdings bei Weitem nicht wie andere Planungsfehler des Managements. Es fehlen hier auch Impulse für das Geschäftsjahr 16/17, aus denen erkennbar ist, das es wieder bergauf geht. Nun fängt auch noch Ryanair an, ab Sommer 2017 ab FRA zu fliegen und wir sind gespannt,

welche Antworten man hier findet der, ob man wie in Berlin das Feld Easyjet und Ryanair überlässt und sich nun wundert, das der Markt kaputt ist...

Mit dem neuen Servicekonzept an Board der Condor begibt man sich nun endgültig auf die gleiche Stufe wie die Lowcoster, anstatt hier mit Leistungen zu punkten, die keine andere Airline mehr anbietet. Das passt alles nicht mit den gefeierten Titeln wie "Servicechampion" und "beliebteste Airline der Deutschen" zusammen. In einem Focus Ranking vom 1.10.16 über die

"Höchste Kunden Treue" liegt die Condor mit 72,5 % sogar hinter Ryanair und Easyjet.

Dieses Ergebnis wird natürlich nirgends erwähnt...

Aber wie geht es nun weiter?

Als IGL werden wir am Ball bleiben und so schnell wie möglich versuchen an den Anfang des Jahres anzuknüpfen. Wir müssen das Gutachten abwarten und schauen, ob man weiterhin nur mit uns spielen möchte, oder ob wir endlich als Tarifpartner akzeptiert werden.

Dementsprechend wird auch unsere weitere Gangart festgelegt.

Und eins ist klar, Gehaltseinbußen sind keine Option um Managementfehler auszugleichen!

Hier werden wir ganz klar Stellung beziehen, wenn es dazu kommt, gerade im Hinblick auf großzügige Boni, die sich das Management während der erfolgreichen Jahre genehmigt hat.

Personelles



Daniel Kreis, verlässt auf eigenen Wunsch und aus privaten Gründen, den Vorstand der TGL zum 31.12.2016.

Daniel hat als „Häuslebauer“, Vater von drei Kindern und Betriebsratsvorsitzender der LTMI alle Hände voll zu tun, und will für eine unbestimmte Zeit eine wohlverdiente Auszeit nehmen.

Daniel bleibt der TGL jedoch erhalten, in dem er ein wichtiger Bestandteil der IGL Konzerntarifkommission für LHT/LTMI ist, und weiterhin Vertrauensmann sein wird.

Die TGL bedankt sich aufs Herzlichste bei Daniel, für seine unermüdliche Arbeit, und wünschen uns eine hoffentlich baldige Rückkehr.



Thorsten Spreu übernahm ab 01.01.2017 die Aufgaben von Daniel Kreis, als Vorstand Tarif- Recht in der TGL.

Thorsten wird sich neben diesem wichtigen Thema auch der Organisation und Durchführung der TGL „Roadshow“ widmen.

Beruflich ist Thorsten derzeit als freigestelltes Betriebsratsmitglied bei der Lufthansa Technik in Frankfurt tätig, und hat dort auch den Vorsitz des Arbeitszeitausschusses inne.

Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meine Mitgliedschaft im Berufsverband TGL Technik Gewerkschaft Luftfahrt Mit meiner Mitgliedschaft erkenne ich die derzeit gültige Satzung an. Gleichzeitig, erkläre ich mich mit der Doppelmitgliedschaft zur Industriegewerkschaft Luftverkehr (IGL) sowie deren Satzung einverstanden. Der monatliche Beitrag beträgt gemäß. Satzung 1 % vom Brutto-Grundgehalt

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

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

Ort, Datum:

Unterschrift:

Sepa Lastschriftmandat (widerruflich)

Ich möchte am Sepa Lastschriftverfahren teilnehmen. Bitte senden Sie mir einen entsprechenden Vordruck zu. Die Höhe meines Beitrags beträgt € Kontoänderungen melde ich unaufgefordert.

Kontoinhaber: _____ Bankinstitut: _____

IBAN: _____ BIC: (Nur ausländische Bankverbindung) _____

Ort, Datum.....

Unterschrift:

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





TG L Technik
Gewerkschaft
Luftfahrt

iG L Industriegewerkschaft
Luftverkehr

www.tgl-online.de

Technik Gewerkschaft Luftfahrt

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

Email: info@tgl-online.de
Internet: www.tgl-online.de

