



Technik Gewerkschaft Luftfahrt

logbook

www.tgl-online.de

Januar 2012



Tarifrunde 2012 eingeleitet

Informationen zu Luftfahrt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik

logbook 01–2012

Inhaltsverzeichnis / Impressum_2

Vorwort_3

Bericht zum Tarifrecht_4–5

Die Tarifkommission_6

Unser Büro und Leserbriefe_7

Fragen an den Vorstand_8–9

Info-Tour TGL 2011_10–11

Was fordert die TGL_12

Spezialfacharbeiter in der TGL_13

Bericht von RA Vogelsang_14–15

Wissenswertes zum Datenschutz_16–17

Ausbildung und dann?_18

Beitrittserklärung_19

Impressum

Redaktionelle Mitarbeit: Hans-Joachim Triller, Manfred Hierold, Siegfried Trissler, Pascal Fischer, David Schäfer, Dirk Vogelsang, Peter Fath, Jens Hofmann, Christoph F. Pakulla

Fotos: Iris Kaczmarczyk, Siegfried Trissler, Volker Riedel

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

Korrektorat: Bertram Gondermann; begondermann@t-online.de

Druck: Dinges & Frick, Wiesbaden; Auflage: 3.500 Stück

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Manfred Hierold, Vorsitzender, Technik Gewerkschaft Luftfahrt, Farmstraße 118, 64546 Mörfelden-Walldorf
T: 08007353273, Mail: info@tgl-online.de;

AB: 06105 3209747; Fax: 06105 3209748; Internet: www.tgl-online.de.
Registrierung: Amtsgericht Mainz; Registernummer: 90 VR 3767

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

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



Vorwort



Liebe Mitglieder,

herzlich willkommen zu unserer ersten Ausgabe des TGL Logbooks.

Das TGL Logbook ist ab jetzt eine weitere Plattform, um Informationen zu Luftfahrt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik zu veröffentlichen, sowie Euch auf dem neusten Stand der Entwicklungen zu halten.

In der ersten Ausgabe des Logbooks findet Ihr einige Hinweise zu den aktuellen Themen der Tarifarbeit, einem Interview mit unserem Vorstand, einem Artikel unserer Rechtsanwältin der Kanzlei Weißmantel & Vogelsang und viele weitere Berichte rund um die TGL.

Wir haben einiges an unserer Informationspolitik verändert und möchten Euch unter anderem auch auf die neu gestaltete Homepage tgl-online.de einladen.

Ein weiteres unserer Ziele ist es zudem, informelle Beiträge von Euch Mitgliedern zu veröffentlichen. An dieser Stelle möchten wir dazu aufrufen, uns eure Beiträge zuzusenden. Zu erreichen sind wir unter der E-Mail Adresse redaktion@tgl-online.de.

Es ist eine große Herausforderung, ein Magazin neu zu etablieren. Da es ohne die Zusammenarbeit vieler Personen nicht geht, möchten wir allen Autoren der Artikel für ihr Engagement und ihre Mitarbeit danken.

Euer Vorstand



Hierold Manfred

Vorstand

Vorsitzender

vorsitzender@tgl-online.de

Kreis Daniel

Vorstand

Tarif & Recht

tarif-recht@tgl-online.de

Hofmann Jens

Vorstand

Mitgliederbetreuung

mitgliederbetreuung@tgl-online.de

Triller Hans-Joachim

Vorstand

Berufspolitik

berufspolitik@tgl-online.de

Trissler Siegfried

Vorstand

Finanzen

finanzen@tgl-online.de

Was ist los im Arbeitskampf- und Tarifrecht?

Die Kanzlei Weißmantel & Vogelsang berät und vertritt seit mehr als 20 Jahren Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften. Letztere insbesondere in den Bereichen des Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrechts. Ein guter Grund, sich auf Seiten der TGL des strategischen und rechtlichen Rats dieser Anwälte zu versichern und sich von dem Rechtsanwalt und Fachanwalt David Schäfer an dieser Stelle einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen in diesem Bereich geben zu lassen.



RA und Fachanwalt für Arbeitsrecht
David Schäfer
RAe Weißmantel & Vogelsang, Bremen, Frankfurt

In die über viele Jahrzehnte festinbetonierte Tariflandschaft ist durch einen Rechtsprechungswandel der höchsten deutschen Gerichte in den letzten Jahren Bewegung gekommen. Das betrifft zum Beispiel den Arbeitskampf und die Anforderungen an eine tariffähige Gewerkschaft:

Auf der Grundlage der heutigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) als auch des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bemisst sich die Rechtmäßigkeit der Betätigung einer Gewerkschaft ausschließlich danach, ob die Vorgehensweise einer Gewerkschaft unter Berücksichtigung der Rechtspositionen der betroffenen Arbeitgeber oder von mittelbar betroffenen Dritten (Kunden, Passagieren, Patienten etc.) verhältnismäßig ist. Ein zugegebenermaßen vager rechtlicher Begriff, er ist aber immer dann entscheidend, wenn es um den Ausgleich gleichrangiger Grundrechte geht – hier der Koalitionsfreiheit der Gewerkschaft aus Art. 9 Abs. 3 GG einerseits und der Eigentumsrechte sowie der Berufsausübungsfreiheit der betroffenen Arbeitgeber sowie der vom Arbeitskampf mittelbar betroffenen Dritten andererseits.

Die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskampfaktionen

Mit Leben gefüllt hat das BAG diesen Maßstab in seinen Entscheidungen über den Sympathiestreik sowie die sogenannten „Flashmob“-Aktionen: Unterstützungsarbeitskämpfe sind nach heutiger Auffassung des BAG nur dann rechtswidrig, wenn sie zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes offensichtlich ungeeignet, nicht erforderlich oder unangemessen sind. Vor dieser Entscheidung aus

dem Jahre 2007 war die Zulässigkeit die Ausnahme. Auf der Grundlage der neuen Rechtsprechung konnte die durch uns beratene Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) beispielsweise einen Unterstützungsarbeitskampf der Fluglotsen am Tower des Flughafens Stuttgart zugunsten des Hauptarbeitskampfes der Vorfeldmitarbeiter des Stuttgarter Flughafenbetreibers durchführen.

Noch deutlicher hat das BAG 2009 die Freiheit der Gewerkschaft bei der Wahl ihrer Kampfmittel in seinem Urteil zur Zulässigkeit sogenannter „Flashmob“-Aktionen hervorgehoben: Zur Unterstützung ihres Arbeitskampfes im Einzelhandel hatte die Gewerkschaft ver.di Sympathisanten via Internet dazu aufgefordert, gezielt in den zuvor festgelegten Geschäftsfilialen durch den Kauf geringwertiger Waren oder das Befüllen und Stehenlassen von Einkaufswagen die betrieblichen Abläufe zu stören. Auch diese Aktion hat das Bundesarbeitsgericht nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bewertet und für zulässig erklärt.

Die Arbeitsbedingungen der Spezialgewerkschaften

Im Zusammenhang mit der TGL von besonderer Bedeutung sind jedoch die Entscheidungen des BAG, die sich mit dem sogenannten Spezialgewerkschaften und ihren Tätigkeitsbereichen befassen. Auch wenn die GdL zu den ältesten Gewerkschaften Deutschlands gehört, so war doch in den ersten Nachkriegsjahrzehnten das sogenannte Industrieverbandsprinzip das maßgebliche Organisationsprinzip deutscher Gewerkschaften.



Demzufolge wurden und werden auch weiterhin bei den „klassischen“ Industriegewerkschaften Unternehmen hinsichtlich ihrer Zuordnung zu einer Gewerkschaft danach beurteilt, welchem Industriezweig sie vorrangig angehören. Ist z.B. eine Taschentuchfabrik eher „Chemie“ oder „Druck und Papier“?

Erst in den letzten beiden Jahrzehnten haben sich vermehrt Berufsgewerkschaften herausgebildet. Mit seiner Bestätigung der Tariffähigkeit der Flugbegleitergewerkschaft UFO hat das BAG 2004 eine Entwicklung bestätigt, die sich auch in der Gründung und Betätigung spezialisierter Spargewerkschaften wie der Vereinigung Cockpit, der GdF sowie der Verselbstständigung der Tarifarbeit des Marburger Bundes manifestiert. Im Gegensatz zu den Industriegewerkschaften des DGB sollte bei diesen Vereinigungen, die überwiegend Arbeitnehmer aus „Schlüsselbereichen“ organisieren, bereits eine relativ kleine Organisationsstruktur und geringe absolute Mitgliederzahlen für die Anerkennung als Gewerkschaft ausreichen. Ihre Stärke bezogen diese Gewerkschaften insbesondere aus der relativ zentralistischen Organisation ihrer Arbeitgeber und/oder einem besonders hohen Organisationsgrad.

Diese Entwicklung kollidierte mit dem von der Rechtsprechung entwickelten Prinzip der Tarifeinheit. Verkürzt dargestellt erklärt dieses Prinzip die Anwendung zweier konkurrierender Tarifwerke in einem Betrieb für ausgeschlossen. **Zur Aufrechterhaltung der Tarifordnung dürfen in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag Anwendung finden. Dies sei im Zweifel der für das Unternehmen in seiner Gesamtheit speziellere Tarifvertrag.**

Dieser Grundsatz stellte die Existenzgrundlage der Spezialgewerkschaften in Frage. Schließlich bestand deren Organisationsprinzip gerade darin, sich nur für eine bestimmte Beschäftigtengruppe (z.B. Krankenhausärzte) zuständig zu erklären. Die Mehrzahl der Gerichte hat den Grundsatz

der Tarifeinheit daher inzwischen fallen gelassen. Bis zu diesem Ergebnis war es jedoch ein langer Weg: es hat beispielsweise die GdF und ihre Mitglieder viel Geduld gekostet, das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz nach einer mehrjährigen gerichtlichen Auseinandersetzung im Jahr 2007 endlich dazu zu bewegen, sich dieser Auffassung anzuschließen. Im Sommer 2010 hat das BAG endlich diese Auffassung bestätigt und seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben.

Doch die Gegner einer derartigen Liberalisierung des Tarifwesens reagierten sofort: in einem gemeinsamen Vorstoß versuchten die Arbeitgeberverbände mit dem DGB die vom BAG gerade erst aufgegebene Tarifeinheit in Gesetzesform zu gießen. In vielen Fällen hätte dies zu einer Wiederherstellung der bisher herrschenden Verhältnisse in der Tarifwelt geführt. So ist es nicht gekommen: den damit einhergehenden Eingriff in die grundgesetzlich gewährleistete Koalitionsfreiheit hat die Bundesregierung gescheut. Aber es verdeutlicht, dass die rechtlichen Herausforderungen, denen nun auch die Spezialgewerkschaft TGL gegenübersteht, weiterhin vielfältig sind.

RA und Fachanwalt für Arbeitsrecht

David Schäfer

RAe Weißmantel & Vogelsang, Bremen, Frankfurt



Aus der Tarifkommission

Die Tarifkommission der TGL für die Lufthansa Technik/ Lufthansa Technik Maintenance International hat sich im Anfang des Jahres 2010 konstituiert. Alle Mitglieder waren dazu aufgerufen, sich an der Tarifarbeit zu beteiligen. Es fanden sich zahlreiche Kolleginnen und Kollegen, die Interesse bekundeten und sich dieser komplexen Aufgabe widmen wollten. In der Kommission sitzen deshalb nun Mitarbeiter unterschiedlicher Qualifikationsgruppen wie z.B. Zweitkontrolleure, Wartungstechniker, CAT A, B, C Mitarbeiter, Vertreter der Spezialfacharbeiter sowie Mitglieder des Betriebsrates.



Die Tarifkommission mit fachkundigen Kollegen in Aktion

Die erste Aufgabe der Tarifkommission (nachfolgend TK genannt) bestand darin, die Vorstellungen und Ideen der Mitglieder zu sammeln und diese mit Hilfe unserer Rechtsanwälte David Schäfer und Dirk Vogelsang in Forderungen umzusetzen.

Die TK hat dazu in vielen ausführlichen Gesprächen die Mitglieder der TGL befragt, was ihnen in einem zukünftigen Tarifvertrag wichtig ist und welche Punkte bevorzugt behandelt werden müssen. Während dieser Analyse wurden eine Menge Themen aufgenommen und in der Tarifkommission bewertet. **Viele Befragte sahen ein deutliches Ungleichgewicht in der Vergütung zwischen produktivem und dispositivem Personal innerhalb der LHT. Weitere Forderungen waren z.B. ein einheitlicher Tarifvertrag West/ Ost, einheitliche Regelungen für die Feiertage, Schichtzulagen, des Urlaubsanspruchs, Übernahme der Auszubildenden u.v.m.**

Daraufhin wurde eine Prioritätenliste erstellt, die dann die nachfolgenden -Sitzungen bestimmte. Die TK hat die bestehenden Verträge studiert und herausgearbeitet, welche Punkte unverändert bestehen können und welche überarbeitet werden müssen. In einigen Punkten konnte sich die TK schnell einigen, bei anderen bestand erheblicher Diskussionsbedarf. Die gewaltigste Aufgabe war das Erarbeiten einer

neuen Struktur für unsere Mitglieder. Hier hat die Tarifkommission alle Berufe unserer vertretenen Mitglieder gesichtet, um diese zuordnen zu können. Auch hier war die Zusammenarbeit der Tarifkommission vorbildlich. Wir haben gemeinsam eine Struktur geschaffen, welche all unsere vertretenen Berufsgruppen angemessen berücksichtigt. An unserem letzten Sitzungstag, dem 7. Oktober 2011, hat sich die Tarifkommission nochmal alle Forderungen aus dem MTV, VTV und dem VSTV vorgenommen und letzte Korrekturen durchgeführt. Somit konnte am Ende des Tages die Arbeit der Tarifkommission für diesen ersten gewaltigen Schritt erfolgreich beendet werden, die TK stimmt einstimmig den Forderungen zu.

Im weiteren Verlauf wurde der Forderungskatalog dem Vorstand für seine Sitzung am 31.10.2011 zur abschließenden Entscheidung vorgelegt. Es erging der einstimmige Beschluss, der Tarifkommission zu folgen und damit die Forderungen als Grundlage für die Aufnahme der Gespräche mit den Arbeitgebern zu nehmen.

Die Tarifkommission dankt an dieser Stelle unseren Rechtsanwälten David Schäfer und Dirk Vogelsang, dem Vorstand und allen Mitgliedern.

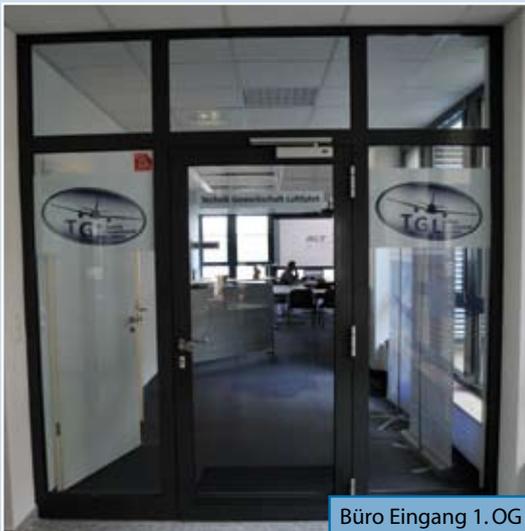
Wir freuen uns auch in Zukunft über Anregungen und Ideen.



Unser Büro in der Farmstrasse



Bürogebäude Mörfelden-Walldorf, Farmstrasse 118



Büro Eingang 1. OG

Information zu unserem neuen Büro

Hier in der Farmstrasse 118 in Mörfelden Walldorf hat die TGL seit dem Jahr 2010 ein Büro angemietet. Hier treffen sich die Gremien der TGL, ihre Mitglieder und diese, die es noch werden wollen. Solltet Ihr Anliegen jeglicher Art haben, könnt Ihr hier gerne einen Termin vereinbaren



Mach mit... hier könnte Deine Meinung zu unseren Aktivitäten stehen.

Jeder hat hier eine Stimme und wird ernst genommen.
Sende uns kritische Anregungen (auch Positives) an: redaktion@tgl-online.de

Fragen an den Vorstand der TGL

Eine der häufigsten Frage die uns zu Ohren gekommen ist, warum aus 9 Jahren ARTE die TGL wurde?

Dazu muss man ein wenig die Geschichte bemühen und wissen, weshalb überhaupt ARTE gegründet wurde. Immerhin fassten 2002 einige Kollegen den Entschluss, nach vorangegangenen enttäuschenden Strukturverhandlungen das Schicksal in eigene Hände zu nehmen und für Veränderungen zu sorgen.



Der Vorstand
v.l.n.r.:
Manfred Hierold,
Sigfried Trissler,
Daniel Kreis,
Jens Hofmann
und Hans -
Joachim Triller

Der Unmut über die Eingruppierung und damit Gleichstellung mit anderen Stellen im Vergleich unseres Klientels mit hochwertiger qualifizierter Ausbildung war so groß, dass uns gar nichts anderes übrig blieb, als ARTE zu gründen. Im Laufe der Jahre zeigte sich allerdings - auch bedingt durch die Veränderungen in der EASA-Welt - die Notwendigkeit einer breiteren Aufstellung den Arbeitgebern gegenüber, um unsere Forderungen auch durchsetzen zu können. Dafür ist es notwendig, möglichst viele im Prozess der Wartung und Instandhaltung beteiligten Mitarbeiter zu organisieren. Diesen Weg haben wir nun mittels umfangreicher Satzungsänderung beschritten und haben jetzt die eigenen Tarifverhandlungen im Fokus! Deshalb haben wir unserer jungen Gewerkschaft auch gleich einen neuen Namen gegeben, um diese Veränderungen in der Öffentlichkeit deutlich zu machen.

Aus dem Allrounder Vorstandsteam Trissler und Hierold der ARTE ist in der TGL ein großes Team entstanden mit einem erweitertem Vorstand und diversen Organen (Presse, Beirat, TK, etc.).

Die Erweiterung des Vorstandes ist schon allein dem Umstand geschuldet, dass die TGL zukünftig Tarif-

verhandlungen führen wird. Neben vielen anderen Voraussetzungen ist die Organisation ein wesentlicher Bestandteil, wenn es zu gerichtlichen Auseinandersetzungen mit Arbeitgebern kommt.

Des Weiteren ergibt sich aus der Neuausrichtung der TGL wesentlich mehr Arbeit, die einfach nicht mehr von dem bisherigen Duo geleistet werden kann. Dafür braucht es eben dieses Team, um dann in Tarifverhandlungen möglichst viele Spezialisten zu haben.

Wir haben natürlich auch den Anspruch, unserem Klientel die größtmögliche Aufmerksamkeit zukommen zu lassen, und das können zwei Personen nicht mehr leisten.

Wenn wir in naher Zukunft in die Tarifverhandlungen einsteigen, brauchen wir Unterstützung von vielen Kollegen, deshalb wurde die Tarifkommission etabliert, die Pressestelle ins Leben gerufen, usw.

Ist die TGL eine Gewerkschaft?

Ja, selbst wenn dies noch nicht gerichtlich bestätigt ist. Genau deshalb betreiben wir diesen Aufwand, um jetzt schon die Grundlagen zu schaffen und damit einer eventuellen Diskussion um Gewerkschaftsstatus jedweden Nährboden zu entziehen.

Welche Berufsgruppen vertritt die TGL?

TGL vertritt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Luftfahrttechnischen Betrieben, die einen technischen Beruf in der Fertigung, Wartung und Instandhaltung von Luftfahrzeugen ausüben, Arbeitnehmer solcher Berufe technisch anweisen oder sich in einer entsprechenden Ausbildung befinden.

Das sind vom klassischen Flugzeugmechaniker über den Elektriker auch alle Spezialfacharbeiter, die o.g. Definition unterliegen. Beispielhaft nennen wir hier auch mal den Flugzeugbauer.

Welche Themen wurden in letzter Zeit von der TGL erarbeitet?

Der Hauptfokus liegt derzeit auf der Tarifarbeit. Hier steckt die größte Energie drin. Der Laie mag sich das möglicherweise nicht vorstellen können, dass es mal eben nicht einfach mit einer einfachen Forderung getan ist, sondern sehr viel Basisarbeit geleistet werden muss. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Öffentlichkeitsarbeit, da wollen wir besser werden. Auch deshalb haben wir uns als TGL neu und breiter aufgestellt.

Was wollen wir für unsere Mitglieder als TGL erreichen?

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die jahrelange Ungleichbehandlung abzustellen und die hochwertige qualifizierte Aus- und Weiterbildung unserer Klientel in einem eigenen Tarifvertrag abzubilden. Es darf zukünftig einfach nicht mehr sein, dass das Know How und die Erfahrung nicht entsprechend honoriert werden. Wir alle tragen eine sehr hohe Verantwortung für viele Menschenleben. Das Urteil hinsichtlich des tragischen Unglück bei Spanair 2008 gegen die beteiligten Mechaniker hat uns dies wieder mal deutlich vor Augen geführt.

Warum wurde die Rechtsanwaltskanzlei Weißmantel und Vogelsang zum Erreichen der Tarifautonomie hinzugezogen?

Wir haben uns auf Grund einer Empfehlung mit dieser Kanzlei in Verbindung gesetzt, da sie einen exzellenten Ruf genießt und sich in der Luftfahrtbranche auskennt. Wir waren innerhalb des Vorstands seinerzeit an einen Punkt gelangt, an dem fachkundige Unterstützung notwendig wurde. Nach ersten Gesprächen mit den Anwälten wurde sowohl deren Interesse an damals noch A.R.T.E. geweckt als auch uns im Vorstand die Defizite bewusst. Mit ihrer Hilfe haben wir erreicht, dass die Tarifkommission geschult, allen Mitgliedern die Perspektiven aus externer Sicht eröffnet wurden und wir in den nächsten Tagen unsere Ergebnisse der Tarifarbeit präsentieren können.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und der Arbeitgeberverband haben sich in Einigkeit für eine Gesetzesinitiative zur Tarifeinheit gegen kleine Spezialgewerkschaften zusammengeschlossen. Ist das nun das Ende der TGL?

Unserer Auffassung nach darf man die Bedrohung nicht unterschätzen. Dennoch halten wir dies nicht für das Ende von Spartengewerkschaften wie der TGL. Die ursprünglichen Ansätze des DGB sind derzeit wohl nicht Gegenstand der Diskussion, was eventuell auf den Rückzug von ver.di zurückzuführen ist.

Das in der Presse und Öffentlichkeit hoch gespielte Bedrohungsszenario von endlosen Streiks verschiedener Berufsgruppen ist einfach realitätsfremd! Nüchtern betrachtet kommen nur wenige „Spezialgewerkschaften“ in Frage, da wird sich auch zukünftig wenig ändern. Außerdem sind Spartengewerkschaften nicht zwingend ein Nachteil für Arbeitgeber, haben sie doch damit weitaus kompetentere Ansprechpartner in Tarifverhandlungen vor sich und eine Einigung ist möglicherweise einfacher herzustellen.

In einem verantwortungsvollen Umgang zwischen Kapital und den Kapitalschaffenden können deshalb Gewerkschaften wie die TGL auch vorteilhaft sein.

Die Mitglieder fragen häufig danach, wie weit wir als Gewerkschaft in unserem Prozess zur Erlangung unseren ersten eigenen Tarifvertrag vorangeschritten sind?

Wir haben auf unserer letzten Mitgliederversammlung sehr konkret die nächsten Schritte besprochen und auch dafür von unseren Mitgliedern mehrheitlich die Unterstützung erhalten. Unserem Ziel, einen Tarifvertrag mit eigener Unterschrift zu erhalten, bleiben wir weiterhin treu. Derzeit versuchen wir in Gesprächen mit Arbeitgeber und Gewerkschaft herauszufinden, ob es gelingen kann, diesen Vertrag zu erhalten. Bei allen denkbaren Möglichkeiten muss aber immer die Identität der TGL gewahrt bleiben, dafür setzt sich der gesamte Vorstand ein!

Wo überall ist die TGL vertreten?

Aus den Kinderschuhen der ARTE ist TGL längst heraus gewachsen. Wir sind keine LHT-Gewerkschaft! **Wir haben mittlerweile Mitglieder bei Germanwings, Air Berlin und anderen Airlines; es werden täglich mehr.**

Weiterhin sind wir innerhalb der LHT sehr gut aufgestellt, haben erfolgreich ein Mitglied im Aufsichtsrat etabliert, stellen an mehreren Standorten Betriebsräte bis hin zu Vorsitzenden und unterstützen unsere Auszubildenden.

Wenn wir in naher Zukunft in die Tarifverhandlungen einsteigen, brauchen wir Unterstützung von vielen Kollegen,



Bericht zur TGL Info-Tour 2011

Wieder liegt ein Jahr der TGL Info-Tour hinter uns, – Zeit für einen kurzen Rückblick.

Veranstaltung am Flughafen Düsseldorf in unserem Tour-Plan 2012 vorgesehen.

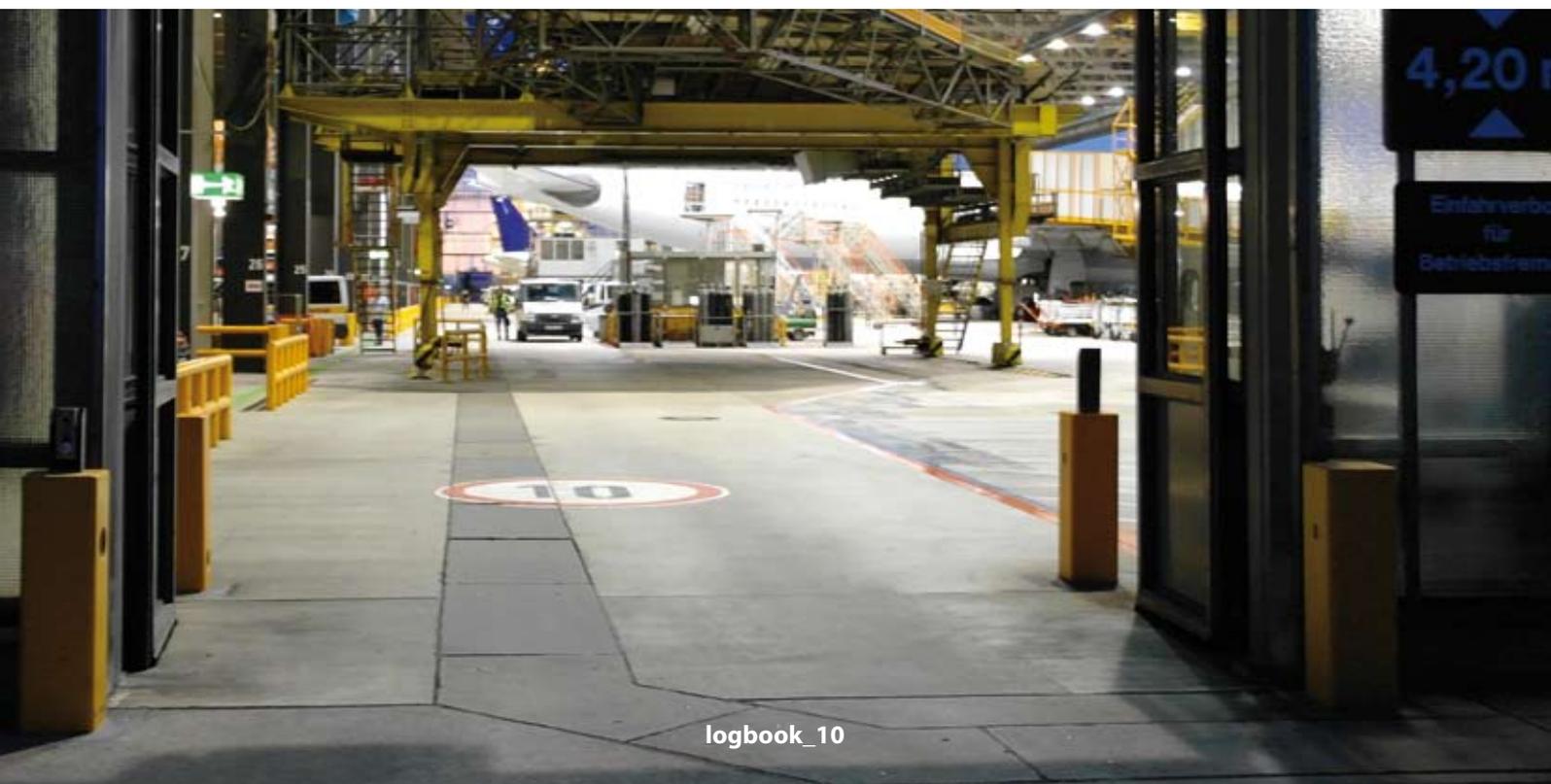
„Die uns geschilderten Probleme bestärken unseren Anspruch als neuer Tarifpartner der Lufthansa Technik, das Arbeitsumfeld in Hamburg und die tariflichen Leistungen zu verbessern...“

Da diese Veranstaltungen innerhalb der Lufthansa Technik in den letzten zwei Jahren durch die Geschäftsleitung untersagt war, gab es eine große Erwartungshaltung, aber auch Vorfreude aller aktiv Beteiligten. Anfang August startete die diesjährige Tour in **Köln**, wo unser Team herzlich von den Kollegen der Lufthansa Technik und Germanwings empfangen wurde. Ihre zahlreichen Fragen zum inzwischen weit fortgeschrittenen Entwicklungsstand der TGL konnten direkt vor Ort beantwortet werden. Dies machte es interessierten Kollegen leicht, sich für unsere Unterstützung zu entscheiden. Viele Informationen und Eindrücke konnten durch unser TK-Mitglied im Roadshowteam direkt in die Arbeit der Tarifkommission einfließen.

Nach einer kurzen Nachtruhe ging es ein paar Kilometer weiter nach **Düsseldorf**, wo unsere Ansprechpartner wieder von früh am Morgen bis spät in die Nacht zu sämtlichen Fragen Rede und Antwort standen. **Diese Chance nutzten neben einer Vielzahl von Mitgliedern und Kollegen der LHT auch Flugzeugtechniker der Air Berlin und der Lufthansa Cityline**, die trotz einiger formaler Umstände den Weg zu uns fanden. Um die neu gewonnenen Kontakte auszubauen und das große in uns gesetzte Vertrauen zu stärken, haben wir eine zusätzliche

Ende August gab es für die Mitarbeiter **in Stuttgart und München** die Gelegenheit, sich vor Ort mit aktiven Mitgliedern des Vorstandes sowie der Tarifkommission auszutauschen. Dieses Angebot wurde sehr rege wahrgenommen, wobei die Hauptthemen der LHT Mitarbeiter in STR der hohe Druck bei der Arbeit sowie fehlende Lohnsteigerungen für mehr als zwei A/C-Typenschulungen waren. In MUC standen dagegen Fragen zu den anstehenden Tarifverhandlungen, dem Ausbau des Flughafens München und der daraus resultierenden Personalsituation, sowie die Weiterentwicklung von A.R.T.E. zu TGL im Vordergrund. Wir haben viele neue Mitglieder von der Wichtigkeit einer guten gewerkschaftlichen Vertretung durch uns überzeugen können.

Sehr gefreut hat uns das große Interesse von Kollegen und Mitgliedern der Lufthansa Cityline Technik und Augsburg Airways Technik, die ebenfalls den Weg zu unserem Infostand gefunden haben. Zukünftig sind innerhalb dieser Firmen eigene Veranstaltungen vorgesehen. Der Kontakt zur Geschäftsleitung wurde hierfür schon aufgenommen. Unter den Kollegen der **Augsburg Airways Technik** konnten wir einen weiteren Vertrauensmann als Ansprechpartner für die Kollegen vor Ort gewinnen, dafür ein großes Dankeschön!



Im September besuchten unsere Vertreter die Basis der Lufthansa Technik in **Hamburg**. Den Mitarbeitern war auch hier die TGL schon gut bekannt und es gab einige informative Gespräche mit Kollegen der Werkstätten und Überholung. Die uns geschilderten Probleme bestärken unseren Anspruch als neuer Tarifpartner der Lufthansa Technik, das Arbeitsumfeld in Hamburg und die tariflichen Leistungen zu verbessern, hierfür werden wir zukünftig verstärkt bei unseren Hamburger Kollegen werben. Leider war der angebotene Standort für unseren Infostand nicht optimal, was den Kontakt mit den Kollegen erschwerte. In Zukunft werden unseren Infostand an zentraleren Bereichen aufstellen, ganz im Sinn der Gleichbehandlung mit anderen Organisationen.

Als nächster Termin im September war TGL zu Gast in **Berlin-Tegel und Berlin-Schönefeld**. Auch hier war unser Team vor Ort sehr gefragt. Das große Hauptthema an diesem Standort dreht sich ganz klar um die zentrale Frage: „Wie sieht die Zukunft am neuen Flughafen **Berlin Brandenburg International** aus“. Viele hausgemachte Probleme von Geschäftsleitung und Ver.di treffen hier aufeinander, wenn Mitarbeiter zu unterschiedlichsten tariflichen Bedingungen arbeiten und nun zusammengeführt werden.

Existenzängste werden geschürt als Rechtsfertigung für längere Arbeitszeiten, schlechtere Bezahlung und eine Aufweichung des Kündigungsschutzes.

Unsere TGL-Ansprechpartner vor Ort konnten wichtige Eindrücke für die Arbeit unserer Tarifkommission mitnehmen, außerdem bot diese Veranstaltung eine gute Gelegenheit, unseren neuen Berliner Vertrauensmann vorzustellen.

Am letzter Termin des Jahres war die TGL für zwei Tage zu Gast in **Frankfurt**. Da dies Deutschlands größter Verkehrsflughafen ist und auch ein großer Teil unserer Mitglieder dort Ihrer Arbeit nachgeht, herrschte wie erwartet ein reges Interesse an unserem Infostand. Den ersten Tag verbrachte unser Team an der LHT Basis FRA Nord, wo junge sowie altgediente Kollegen der Wartung zumeist schon gut informiert waren und nun die Möglichkeit für persönliche Gespräche mit unseren aktiven Mitgliedern suchten, um über neue Sachstände und Veränderungen zu sprechen. Des Weiteren erfreute uns der Besuch unserer Kollegen aus den Fachwerkstätten, welche sich mit einer Menge Infos und der guten Nachricht „Nein - ihr würdet nicht vergessen“ nach langen Gesprächen mit unserem Team verabschiedeten. Am nächsten Tag standen unsere Ansprechpartner in FRA



Süd Rede und Antwort, wobei sich der größte Teil an Gesprächen mit LHT- und LTMI-Mitarbeitern zu nächtllicher Stunde ereignete. Auch zur späten Stunde konnte unser Info-Team eindeutig klären, dass wir die Gewerkschaft für die technischen Berufe in der Luftfahrt sind und unsere künftige Einflussnahme weiter ausbauen werden.

An dieser Stelle bedanken wir uns herzlichst bei allen ehrenamtlichen Beteiligten, welche die jährlichen Infoveranstaltungen zu einem Erfolg werden lassen und einen Teil ihrer Freizeit für eine Mitbestimmung und Tarifarbeit im Sinne der Kollegen und unseres Berufsstandes einbringen.

Die Termine zur Info-Tour 2012 befinden sich derzeit in Abstimmung mit den entsprechenden Bereichen. Sobald der Terminplan steht, wird dieser auf unserer Homepage veröffentlicht.

Jens Hofmann
Vorstand PR und Mitgliederbetreuung



TGL und Tarifforderung – wo stehen wir eigentlich?

„Um jedes Missverständnis auszuschließen und klar zu machen, dass die TGL auf dem Abschluss eines eigenen Tarifvertrages beharrt, haben wir dem LHT-Vorstand vor wenigen Tagen eine entsprechende Mitteilung und Verhandlungsaufforderung übermittelt.“

Nachdem schon einige Zeit durch mehr oder weniger geschickt lancierte Meldungen in diversen Gewerkschaftspublikationen versucht wurde, den Forderungskatalog der TGL an die Öffentlichkeit zu zerren, lüften wir nun selbst den Schleier.

Der Bericht aus der Tarifkommission auf Seite 6 lässt vielleicht schon erahnen, welche Themen unsere Mitglieder bewegen und uns allen ist durchaus bewusst, dass nicht alles sofort und gleich verhandelbar sein wird.

Dennoch haben wir uns für einen Weg entschieden, der es uns ermöglicht, den Einstieg in den für uns relevanten TV VS zu bekommen und dort unsere Vorstellungen einer zukünftigen Struktur zu verwirklichen.

Dass der Verhandlungsbeginn nun im ersten Schritt zusammen mit ver.di vorangetrieben wird, haben wir Vorstände als Auftrag aus der letzten Mitgliederversammlung mitgenommen und sind nun in Gespräche darüber eingetreten.

Ich weiß genau, welche unterschiedliche Befindlichkeiten hier bei unseren Mitgliedern herrschen und bin mir durchaus der schwierigen Situation bewusst.

Das bedeutet aber nicht, dass die TGL vom Willen, eigene Tarifverträge abzuschließen, abweicht, sondern signalisiert nur unsere Verhandlungsbereitschaft – bis hin zu gewissen Grenzen! Diese gilt es in den nächsten Tagen/Wochen klar zu umreißen, zu definieren, damit auch die Identität der TGL bewahrt bleibt. Deshalb ist es aber auch klar, dass allein die Aufnahme und Führung von Verhandlungen keine Garantie für den Erfolg ist und deshalb ergebnisoffen bleiben muss. Damit sind dann aber auch alle friedlichen Maßnahmen ausgeschöpft, eine Lösung für alle Beteiligten zu finden!

Um jedes Missverständnis auszuschließen und klar zu machen, dass die TGL auf dem Abschluss eines eigenen Tarifvertrages beharrt, haben wir dem LHT-Vorstand vor wenigen Tagen eine entsprechende Mitteilung und Verhandlungsaufforderung übermittelt.



Die TGL übernimmt die Verantwortung für die kommenden Wochen, keine Frage. Am Ende müssen sich aber auch die anderen Verhandlungspartner die Frage gefallen lassen, ob sie wirklich alles unternommen haben, um ein gemeinsames Ergebnis zu erzielen.

Die Selbstständigkeit der TGL ist unvermeidbar und somit die Anerkennung als Tarifpartner in Augenhöhe die logische Konsequenz!

Manfred Hierold
Vorstandsvorsitzender



Warum auch Spezialfacharbeiter Mitglied in der TGL sein sollten.

Die einfachste Antwort wäre: „Weil er eben zu der Klientel gehört, welche die TGL vertreten möchte“. Weiß aber nur zu genau woher die Frage rührt.

Wir sind damals unter dem Namen ARTE angetreten, um die differenzierte Betrachtungsweise der LHT hinsichtlich der Eingruppierung zwischen produktivem und dispositivem Personal zu Ungunsten der produktiven Stellen aufzulösen bzw. ins rechte Licht zu rücken.

Damals lag der Fokus, sicherlich sehr einseitig, auf dem Flugzeuggerätemechaniker und Flugzeugelektroniker, da diese auf Grund ihrer Qualifikation zusätzlich berechtigt werden, die Luftfahrzeuge nach der Wartung endgültig freizugeben. Damit sind sie nicht nur für sich selber bzw. ihre Performance verantwortlich, sondern darüber hinaus auch für andere, zwar nicht für die richtige Durchführung der Arbeit, aber sie stehen für die Rahmenbedingungen gerade. Der Name A.R.T.E. tat sein Übriges und so hat sich verständlicherweise ergeben, dass die anderen technischen Berufsgruppen innerhalb der LHT hinten runtergefallen sind, zumindest hatte es so den Anschein.

Tatsächlich haben wir uns im Stadium unserer Entwicklung sehr früh über die Wertigkeit aller weiteren Jobs am Flugzeug Gedanken gemacht, die uns am Ende der Diskussion zu einer ersten Satzungsänderung führte. Sie sollte deutlich machen: Wir wollen alle Berufe mit luftfahrttechnischem Hintergrund, vom Lehrling bis zum MT, sogar bis zum Ingenieur bei uns organisieren. Um das zu verdeutlichen, war einer der Gründe, weshalb wir uns in TGL umbenannten.

Um welche Berufe geht es?

Auf der handwerklichen Ebene sprechen wir in der Hauptsache über die Spezialfacharbeiter.

Spezialfacharbeiter: „Was ist das überhaupt“?

Es ist ein generischer Begriff für unterschiedlichste Tätigkeiten. Es ist eine Qualifikation mit den unterschiedlichsten Voraussetzungen. Hinter diesen Qualifizierungen stehen oft Ausbildungen nach dem dualen System, andererseits sind es aber auch lediglich Ableger aus solchen.



„wir wollen alle Berufe mit luftfahrttechnischem Hintergrund, vom Lehrling bis zum MT, sogar bis zum Ingenieur bei uns organisieren.“

Bei der LHT habe sie zwar noch eine Bezeichnung hinter dem Schrägstrich, wie: Spezialfacharbeiter / Die Pünktchen jedoch sind für die Vergütung irrelevant.

Bei einem MT weiß man welche Qualifikationen / Berufe dahinterstecken. Es gibt nicht so viele Möglichkeiten und von Seiten der Behörde wird klar definiert, welche Voraussetzungen vorhanden sein müssen.

Bei den Spezialfacharbeiterqualifikationen werden daher die jeweiligen Voraussetzungen ausschließlich auf der betrieblichen Ebene definiert. So weit so gut. Nur falsch ist, dass es auf die Begrifflichkeit „SF„ reduziert wird, wenn es um die Frage der Vergütung geht. Ausschlaggebend muss sein, welche Ausbildung hinter den einzelnen Qualifikationen zum Spezialfacharbeiter stecken, was hinter dem Schrägstrich steht. Um dem gerecht zu werden, liebe Spezialfacharbeiter, solltet Ihr in die TGL eintreten.

*Hans-Joachim Triller
Vorstand Berufspolitik*



Ohne oder mit Streik – TGL-Tarifvertrag ist unvermeidlich! VL: Zeit des Lavierens vorbei?

Am Anfang der deutschen Verfassung stehen die Grundrechte (Artikel 1 – 19). In Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz heißt es: „Das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. (...)“



RA und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dirk Vogelsang
RAe Weißmantel & Vogelsang,
Bremen, Frankfurt

Sie liest sich eher unscheinbar, die Regelung über das sog. Koalitionsrecht. Und doch ist sie durch die jüngste Entwicklung zu der wohl am heftigsten diskutierten Norm im deutschen Arbeitsrecht geworden. Der Grund dafür liegt in der Herausbildung von Berufs- und Fachgewerkschaften, die seit einiger Zeit nicht nur bei den Arbeitgebern, sondern auch den DGB-Gewerkschaften für Missvergnügen sorgen. Von diesen „Spezialgewerkschaften“ gibt es nicht allzu viele, denn die Hürden für die Tariffähigkeit (erst das macht eine Koalition zur Gewerkschaft) sind hoch und der Widerstand von Arbeitgebern und Großgewerkschaften erbittert (vgl. hierzu den Beitrag von RA D. Schäfer, Seite 4–5). Viel spricht dafür, dass der sehr überschaubare Kreis der kleinen, aber schlagkräftigen Spezialgewerkschaften (GDL, GdF, MB, UFO, VAA, VC) in Kürze um eine neue Berufsgewerkschaft erweitert wird: Die Technik Gewerkschaft Luftfahrt (TGL).

Denn im 10. Jahr ihres Bestehens klopft die TGL – 2002 als A.R.T.E. gegründet – unüberhörbar an die Tür des Technikvorstands und verlangt den Zutritt zum (Tarif-)Verhandlungstisch. Anlass genug, um eine kurze Standortbestimmung vorzunehmen und einen Ausblick auf die kommende Entwicklung zu wagen.

Aus A.R.T.E. wird TGL

Es ist schon bemerkenswert: Während die Großgewerkschaften in den letzten 10 Jahren massiv Mitglieder verloren haben (ver.di ca. 1/3), obwohl sie im rechtlichen Sinne uneingeschränkt hand-

lungsfähig waren, hat A.R.T.E. zwischen 2002 und 2010 kontinuierlich Mitglieder gewonnen, ohne bereits tariffähig und damit als Gewerkschaft anerkannt zu sein. **Wie groß muss die Enttäuschung sein, dass Hunderte ver.di den Rücken kehren und lieber jahrelang 1 % Beitrag für die bloße Aussicht zahlen, irgendwann durch eine genuine, fachlich versierte und nicht von Metainteressen gesteuerte – eben „eigene“ – Gewerkschaft in Tarifverhandlungen vertreten zu werden?** Das Warten und Durchhalten hat sich gelohnt: Nach systematischen Vorbereitungen wurde 2010 aus A.R.T.E. die TGL. Damit einher gingen tiefgreifende Veränderungen wie die Präzisierung des satzungsgemäßen Vertretungsbereichs, die Erweiterung vorhandener und Schaffung neuer Gremien, insbesondere aber die gründliche Vorbereitung der Tarifverhandlungen durch die neu gebildete Tarifkommission.

Das Ziel: Eigene Tarifverträge

Die überarbeitete Satzung der TGL spricht es in § 3 Ziff. 3.5 (Aufgaben und Ziele) klar aus: „Wesentliches Ziel von TGL ist insbesondere die Verbesserung und Sicherung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen seiner Mitglieder. Zu diesem Zweck schließt der Verband nach geltendem Recht Tarifverträge für seine Mitglieder ab – gegebenenfalls unter Anwendung der zulässigen gewerkschaftlichen Kampfmittel in einem Arbeitskampf. Das Nähere regelt eine von der Mitgliederversammlung zu erlassende Streik- und Unterstützungsordnung.“

„Das Warten und Durchhalten hat sich gelohnt: Nach systematischen Vorbereitungen wurde 2010 aus A.R.T.E. die TGL. Damit einher gingen ... Schaffung neuer Gremien, insbesondere aber die gründliche Vorbereitung der Tarifverhandlungen.“



Das Ziel der tarifvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen (Entgelt und Struktur) beinhaltet nicht nur, die Fehlentwicklungen und Versäumnisse der letzten Jahre zu beseitigen. Es umfasst damit gleichzeitig eine Reihe von Punkten, die in der aktuellen TGL-Broschüre aufgelistet sind:

- **Wertigkeit des technischen Personals in der Luftfahrt verdeutlichen**
- **Angemessene Bezahlung geregelt durch eigenen Tarifvertrag**
- **Verbesserung des Arbeitsumfelds**
- **Erhaltung der Sicherheit im Luftverkehr**
- **Sicherung des Arbeitsplatzes**
- **Betriebsräte stellen**
- **Einflussnahme auf Strukturen in Betrieben**
- **Lizenzen schaffen und erhalten**

Letztlich geht es immer wieder darum, dass die technischen Berufe in der Luftfahrt endlich die ihrer Bedeutung, Verantwortung und Stellung im Produktionsprozess angemessene Wertschätzung und Anerkennung erfahren. Diese müssen sich zwangsläufig in eigenen Tarifverträgen „materialisieren“.

Gemeinsam oder allein?

„Ein Betrieb, ein Tarifvertrag?

Endlich ist dieses Prinzip tot – und kein Paragraph wird es wieder zum Leben erwecken.“ Diese Aussage stammt von keinem geringeren als dem ehemaligen Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Thomas Dieterich. Mit der endgültigen Beseitigung der Rechtsfigur der Tarifeinheit (vgl. auch hierzu

RA D. Schäfer) ist der Weg frei geworden für eigene tarifvertragliche Vereinbarungen mit Berufsgewerkschaften – auch wenn dadurch die über lange Jahre eingeübten Befriedungsmechanismen von Arbeitgebern und DGB-Gewerkschaften empfindlich „gestört“ werden. Allerdings macht die Abschaffung der Tarifeinheit aus einer Arbeitnehmerkoalition noch nicht automatisch eine tariffähige Gewerkschaft – diese muss ihre formale Anerkennung (und damit zugleich die Anerkennung ihrer Mächtigkeit) durchsetzen, notfalls im Wege des Erzwingungsstreiks.

Den TGL-Vorstand erreichten in letzter Zeit Signale sowohl der LHT als auch der ver.di, die eine gemeinsame Tarifverhandlung als möglich erscheinen ließen. Nach intensiver interner Diskussion hatte sich die TGL-Mitgliederversammlung unter Zurückstellung vieler Bedenken im Spätherbst entschieden, den Weg frei zu machen für eine Bündelung der Kräfte im Interesse aller Technikmitarbeiter. Der TGL-

Vorstand hat daraufhin ver.di/VL die Beteiligung an einer Tarifgemeinschaft auf gleicher Augenhöhe angeboten unter drei Mindestvoraussetzungen: Paritätische Besetzung der Verhandlungskommission mit ver.di/VL und TGL-Vertretern, gemeinsame Verhandlungsführung, Unterzeichnung des Tarifvertrages durch beide Organisationen. Zugleich hat die TGL immer wieder deutlich gemacht, dass sie den Handlungs- und Erneuerungsbedarf insbesondere im Strukturbereich (TVVS) sieht.

Nach Wochen des Bemühens um eine gemeinsame Plattform und zahlreichen Gesprächen führt derzeit kein Weg an der Erkenntnis vorbei, dass ver.di eine faire, gleichberechtigte Tarifgemeinschaft nicht will und die VL-Vertreter den Eindruck äußerster Zerrissenheit machen. Obwohl die von der TGL vorgestellten Inhalte offenkundig auch der VL gefallen und die Vorteile der Bündelung aller Kräfte auf der Hand liegen, zögert die VL immer noch. Und das, obwohl sie von ver.di deutlich dүpiert worden ist: Während man den Wunsch der VL zur Bildung einer Tarifgemeinschaft mit der TGL

mit dem Hinweis abspeiste, die Bildung einer Tarifgemeinschaft sei höchst kompliziert und brauche „monatelange Vorbereitungszeit“, hat ver.di jetzt mit der Kabinengewerkschaft UFO eine Tarifgemeinschaft quasi über Nacht gebildet und der Öffentlichkeit vorgestellt. Wie lange sich die VL noch hinhalten bzw. vertrösten lassen will, kann nur diese selbst entscheiden. Ver.di läuft mangels eigener Mitglieder Gefahr, Verhandlungen ohne Mandat zu führen. Die Ergebnisse werden entsprechend aussehen.

„Das Ziel der tarifvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen (Entgelt und Struktur) beinhaltet nicht nur, die Fehlentwicklungen und Versäumnisse der letzten Jahre zu beseitigen.“



Der TGL ist sehr zu empfehlen, ihren eigenen Weg konsequent weiterzugehen, ohne die Tür für eine Tarifgemeinschaft auf gleicher Augenhöhe endgültig zuzuschlagen. Länger abzuwarten oder passiv zu bleiben, bis andere sich endlich entschieden haben, wäre aber fahrlässig und würde die zeitlichen Probleme nur vergrößern. Denn die Tarifrunde 2012 ist bereits eingeläutet. Die TGL sollte ihren Platz darin beanspruchen und den eingeschlagenen Weg konsequent fortsetzen, so wie andere Organisationen – die sich ähnlichen Widerständen gegenüber sahen – es in der Vergangenheit bereits vorgemacht haben. Am Ende des Weges wird es eigenständige TGL-Tarifverträge geben, an dieser Erkenntnis führt auch für den Arbeitgeber kein Weg mehr vorbei.

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dirk Vogelsang

RAe Weißmantel & Vogelsang, Bremen, Frankfurt



Themen zum Datenschutz

Wie präsentiert man sich der Internetwelt, ohne dass man Momente erfährt, die erhebliche negative Folgen haben können, privat wie beruflich?

„Das Netz vergisst nichts“

„....Fotos von Arbeitskollegen eingestellt. D.h., der Datenschutz scheitert meist bereits im sozialen Umfeld...“

Schon eine Umfrage von Yasin (ist so etwas wie die Kennenlernplattform der LHT im Internet) und der Datenschutzorganisation naiin zeigt, dass der erste Auslöser zur Missachtung des Datenschutzes das soziale Umfeld ist.

Ich glaube, für intensive Internetnutzer ist die Behauptung: „Das Netz vergisst nichts“ keine neue Erkenntnis. Allerdings glaube ich auch, dass im aktiven Umgang damit die Freude überwiegt, z.B. soziale Kontakte zu pflegen und darüber hinweg einiges von sich preiszugeben. Weiterhin bietet das Internet die Möglichkeit, sich auf bequeme Art und Weise mit materiellen Dingen oder informell zu versorgen. Aber auch hier ist es oft notwendig, sehr sensible Daten anzugeben. Bitte schützt Euch, indem Ihr auch das Internet nutzt,

um beispielsweise auf den Seiten des Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Informationen darüber einzuholen, wie dies am besten machbar ist. Dort kann man ein Faltblatt herunterladen, das da heißt: „Sicheres Surfen im Internet – so schützen Sie sich.

Einmal verbreitete negative Informationen und persönliche Fotos sind im Internet sehr schwer kontrollierbar. Bei der Umfrage gaben z.B. 22 Prozent der Befragten an, schon einmal Aufnahmen von Freunden veröffentlicht zu haben.

Dabei sind es nicht nur Dritte, die ungefragt Daten der eigenen Person ins Internet stellen, es sind oft die eigenen Eltern, die Ihre Kinder dort veröffentlichen.

Auch haben laut Umfrage bereits 8 Prozent der Befragten Fotos von Arbeitskollegen eingestellt. D.h., der Datenschutz scheitert meist bereits im sozialen Umfeld und so kommt bzw. kann es



kommen, dass einem Arbeitgeber oder einem der es werden soll, unschöne Informationen in die Hände fallen, auch wenn der einzelne nicht unmittelbar dafür verantwortlich ist. In den meisten Fällen hat er oder sie die Voraussetzungen selbst geschaffen!

Solche Informationen im Netz schaden dem Ruf und der Karriere, denn laut einer weiteren Umfrage (der des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. BITKOM) informiert sich über die Hälfte (52%) der Personalabteilungen vorab im Netz über die Bewerber.

Konkret nutzen die Firmen Internetsuchmaschinen, beruflich orientierte Netzwerke und privat ausgerichtete soziale Plattformen wie Facebook oder Studivz. Angaben zu Folge soll die Anzahl der Firmen, die Letzteres nutzen, bei 19% liegen.

Das hat die Bundesregierung dazu bewogen ,eine Neuregelung zum Beschäftigtendatenschutz zu planen, den Entwurf dazu gibt es bereits. Insbesondere der § 32 BDSG – da geht es um die Datenerhebung, Verarbeitung und Nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses – soll dahingehend erweitert und konkretisiert werden. Ob dann nur noch beruflich ausgerichtete Onlinenetze zum Einholen von persönlichen Informationen den Firmen dienen dürfen oder keine, ist bis jetzt ebenso fraglich, wie man es letztlich überprüfen soll, wenn es so wäre. Auch ist die Frage bis jetzt nicht zu beantworten, wann denn nun die Gesetzesänderung kommt.

*Hans-Joachim Triller
Vorstand Berufspolitik*



Werden Diamanten geschliffen, um sie dann wegzuschmeißen?

„Ihr seid alle Rohdiamanten, die noch geschliffen werden müssen.“, so wurden meine Kollegen und ich am ersten Tag bei der Lufthansa Technik in Frankfurt begrüßt.

„Deshalb appelliere ich an alle Azubis, jede Chance zu ergreifen, die dazu führt, einen Arbeitsplatz in dem erlernten Beruf zu bekommen, besonders wenn es derzeit keine Übernahme in die LHT gibt.“

Wir fühlten uns sehr geschmeichelt.

Doch es ist wahr und es lässt sich auch mit Fakten belegen: die Azubis der LHT sind Diamanten. Die einen sind vielleicht nicht ganz lupenrein, aber immerhin zwischen ihnen sind auch Brillanten zu finden, welche es zum wiederholten mal geschafft haben, sich als Bundessieger in ihren Ausbildungsberufen zu qualifizieren.

An dieser Stelle:

Lob und Anerkennung den Siegern.

Voller Stolz kann sich die Lufthansa Technical Training brüsten, denn ein solches „Produkt“ spricht für sich. Aber die Lorbeeren trägt sie nicht alleine. Ein großes Stück der Schleifarbeit leisten die Lehrgesellen in den Abteilungen. Sie vermitteln viel Wissen und teilen ihren enormen Erfahrungsschatz mit uns jungen Kollegen und führen uns so in die Lufthansa-Welt ein. Aus-

bildung bei der Lufthansa bleibt ein Qualitätsmerkmal - international anerkannt. Mit ihr in der Tasche kann man sich auf den Weg machen. Wohin der führt ...

Obwohl sich das Jahr 2012 aus heutiger Sicht wirtschaftlich wohl eher verhalten entwickeln wird, bin ich davon überzeugt, dass schon alleine der demographische Wandel Grund genug für eine gestiegene Nachfrage nach jungen Fachkräften sein wird. Ungeachtet dessen bieten sich aber immer wieder Möglichkeiten, auch außerhalb der LHT attraktive Jobs zu bekommen. Zahlreiche Beispiele belegen, dass Konkurrenzunternehmen sehr bereitwillig ausgebildete Mechaniker und Elektroniker der LHT einstellen. Deshalb appelliere ich an alle Azubis, jede Chance zu ergreifen, die dazu führt, einen Arbeitsplatz in dem erlernten Beruf zu bekommen, besonders wenn es derzeit keine Übernahme in die LHT gibt.

Diamanten werden **nicht** geschliffen, um sie dann wegzuschmeißen!

*Christoph F. Pakulla
Jugendbeauftragter*



Beitrittserklärung



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

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

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

Ort, Datum:

Unterschrift:

Einzugsermächtigung (widerruflich)

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

Kontoinhaber:	Bankinstitut:
Kontonummer:	Bankleitzahl:

Ort, Datum.....

Unterschrift:

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



TG L Technik
Gewerkschaft
Luftfahrt

Guter Start ins neue Jahr

Das neue „logbook“ erscheint im April 2012