



Technik Gewerkschaft Luftfahrt

logbook

www.tgl-online.de

Januar 2013



„TGL gibt Gas!“

Informationen zu Luftfahrt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik

logbook No. 04 / Januar_2013

Inhaltsverzeichnis / Impressum_2

Vorwort_3

Aufsichtsratswahl_4-5

Unser Kandidat stellt sich vor_6

Die neue EU Verordnung_7

Bericht von Air Berlin_8

Murphy´s Law_9

Human Factors_10-11

Stress_12

Wer braucht die TGL?_13

Unsere Geduld währt nicht ewig_14

Beitrittserklärung_15

Impressum

Redaktionelle Mitarbeit: Hierold Manfred, Hofmann Jens, Triller Achim

Fotos: Stefan Seifert, Norbert Kandzorra, Iris Kaczmarczyk, Siegfried Trissler, Volker Riedel

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

Korrekturat: Bertram Gondermann; begondermann@web.de

Druck: Dinges & Frick, Wiesbaden; Auflage: 3.000 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.

Registergericht: 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 Verfas-
sers. Dies muss nicht die Meinung der TGL, ihres Vorstandes, der Redaktion oder eines ihrer
anderen Gremien widerspiegeln.



Vorwort



Liebe Mitglieder und Interessierte,

zunächst möchten wir allen Leserinnen und Lesern ein gutes, gesundes und erfolgreiches neues Jahr wünschen, trotz aller Negativmeldungen, die derzeit auf unsere Branche hereinprasseln.

Mittlerweile wird der Druck auf die Technikbetriebe in Deutschland stärker, da die Kostendiskussion das alles beherrschende Thema ist. Dabei werden sehr oft Birnen mit Äpfeln verglichen und Fluggesellschaften spielen ihre eigenen Technikbetriebe gegen die Konkurrenz aus. Da wird gerne mal auf die niedrigeren Stückkosten anderer Anbieter verwiesen, ohne ehrlicherweise auf das Zustandekommen der eigenen einzugehen.

Zum Beispiel verlieren große 145er Betriebe wie die Lufthansa Technik Ausschreibungen um Line Maintenance Verträge, weil Freelancer wie z.B. Boston Air zu einem Kostensatz von ca. 55 EUR anbieten. Das ist erst mal sogenannter Wettbewerb, aber bei näherer Sicht überhaupt nicht vergleichbar.

Große MROs wie die LHT bieten eben nicht nur „nackte“ Letterchecks an, sondern leisten darüber hinaus einen 24/7 Service vom Engineering über Aircraft Support Teams, Überholung und vor allem Infrastruktur, das die Bearbeitung von komplexen Themen überhaupt erst zulässt.

Anyway, dieses Heft ist geprägt durch die bevorstehende Aufsichtsratswahl im Lufthansakonzern, menschlichen Fehlerfaktoren und anderen nicht unwichtigen Themen. Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und würden uns freuen, wenn Ihr uns mitteilt was in diesem Magazin verstärkt behandelt werden soll.



Manfred Hierold
vorsitzender@tgl-online.de



Aufsichtsratswahl Lufthansa AG/Konzern

2013 ist es wieder soweit, der Lufthansa Konzern Aufsichtsrat muss wieder neu gewählt werden, da dann die Amtszeit nach fünf Jahren endet.



Dieses in der öffentlichen Wahrnehmung eher unscheinbare Gremium ist dem deutschen Aktiengesetz (AktG) geschuldet, das diese Kontrollfunktion zwingend für Aktien- oder Kommanditgesellschaften vorschreibt. Sogar für Genossenschaften ab einer bestimmten Größe ist dies nach Gesetz erforderlich. Diese zweite Instanz soll nach Vorstellung des Gesetzgebers dafür sorgen, dass es keine Misswirtschaft oder gar eigennütziges Verhalten von Vorständen gibt und sowohl der Aktionär aber auch – und das ist nur in Deutschland so – die Arbeitnehmervertreter die Geschäftsführung überwachen. Daneben hat der Aufsichtsrat (nachfolgend AR genannt) auch noch die Aufgabe, den Konzern- und Jahresabschluss zu prüfen und den Vorstand zu beraten.

In der Grafik auf der nächsten Seite haben wir die wesentlichen Informationen komprimiert zusammengefasst. Eine Aufsichtsratswahl ist kompliziert und nicht mit einer politischen Wahl in Deutschland vergleichbar. Der AR setzt sich paritätisch aus Vertretern der Kapital- und Arbeitnehmerseite zusammen.

Wir erklären hier nun kurz den Wahlvorgang, bewusst nur diesen. Es gibt auch die Möglichkeit, eine sogenannte Ur-Wahl durchzuführen, in der die Beschäftigten die Aufsichtsräte direkt wählen, doch dazu ist es in der Vergangenheit nie gekommen und auch diesmal ist es eine sogenannte „Delegiertenwahl“.

Während die Kapitaleseite seitens des Konzernvorstandes Vorschläge für Kandidaten erhält und diese dann auf der Hauptversammlung gut finden soll, werden die Arbeitnehmervertreter über Delegierte gewählt. Hier haben sich nun in den vergangenen Wochen verschiedene Listen um Zustimmung bei den Mitarbeitern beworben und unter anderem hat sich auch TGL damit zur Wahl gestellt. Dabei erleben die Mitar-

beiter immer wieder, dass sich Gruppierungen um Stimmen bewerben und mit Versprechungen um sich werfen, die bei näherer Betrachtung keinen Bestand haben. So gibt es allen Ernstes Vereinigungen, die zwar nicht viel Mitgliedsbeitrag verlangen, aber außer Wortmeldungen alle 5 Jahre – wenn AR-Wahlen anstehen – nichts Greifbares leisten. Es ist bisher noch keiner noch so großen Vereinigung/Gewerkschaft gelungen, Outsourcing-Gelüste der LH wirklich zu unterbinden; das Sterben der LSG-Gesellschaften führt uns das immer deutlicher vor Augen. Wir, die TGL, haben uns wenigstens klare Ziele auf die Fahne geschrieben und wir wollen unseren eigenen Tarifvertrag in der Technik! Dieses Ziel werden wir notfalls auch mit Kampfmaßnahmen durchsetzen, dazu sind unsere Mitglieder bereit.

Damit es nicht falsch verstanden wird: Wir finden ein derartiges Aufsichtsgremium gut. Am Ende muss man sich aber vor Augen führen, welche Möglichkeiten der Einflussnahme es tatsächlich hat, da die Kapitaleseite immer an der Steigerung des Aktienkurses interessiert ist, und da kann auch schon mal die Meldung von Arbeitsplatzabbau – weil Effizienzsteigerung – den Kurs beschleunigen.

Zurück zur Wahl der Arbeitnehmervertreter: Ab 21. Januar 2013 werden von den Beschäftigten der Lufthansa innerhalb von zwei Wochen die Delegierten gewählt. Das ist dann der Zeitraum, in dem alle Mitarbeiter, die unsere TGL unterstützen wollen, zur Wahl aufgerufen sind.

Aus diesem Grund appellieren wir an alle Mitglieder, Leser/innen und Interessierte, die TGL zu fördern und unseren Kandidaten für den Aufsichtsrat der LH AG zu unterstützen.

Dieser Konzern braucht eine Stimme der Technik, der TGL im Aufsichtsrat, denn Technik ist die Basis in einem Aviation-Konzern!

Am 8./9.03.2013 wählen die Delegierten in getrennten Wahlgängen
die **10 Arbeitnehmervertreter**

Diese setzen sich zusammen aus:

- 6 ArbeitnehmerInnen
- 3 GewerkschaftsvertreterInnen
- 1 leitende/r Angestellte/r



Nach der Konstituierung am 07.05.2013
wählt das Gremium aus seiner Mitte
die/den Vorsitzende/n und den/die Stellvertreter/in.



Am 07.05.2013 werden in der Hauptversammlung der LH AG
die vom Konzernvorstand den Aktionären – auch Anteilseigner ge-
nannt – vorgeschlagenen Vertreter der Kapitaleseite gewählt.

10 VertreterInnen der Kapitaleseite



Unser Kandidat für den Lufthansa AG Aufsichtsrat

Wie im vorherigen Bericht erwähnt, tritt die TGL bei den diesjährigen Wahlen mit eigenen Kandidaten an, um die Technik deutlich im Konzern zu repräsentieren. Aus diesem Grund stellen wir Euch hier unseren Spitzenkandidaten kurz vor.

Herr Kreis setzt sich im Rahmen seiner Aufgaben stark für die Wertigkeit des produktiven Personals am Flugzeug ein und repräsentiert dadurch einen elementaren Baustein – die Technik – eines Luftfahrtkonzerns.

Daniel Kreis wurde am 28.04.1968 in Vechta geboren. Nach seiner schulischen Ausbildung absolvierte er eine Lehre zum Elektroinstallateur bzw. Energieanlagenelektroniker. Nach kurzen Zwischenstationen bei verschiedenen Zeitarbeitsfirmen und Wehrdienst bewarb er sich erfolgreich im Januar 1992 bei der Lufthansa Technik und begann damit seine Umschulung zum Flugzeugelektroniker. Bedingt durch die Kuwaitkrise und dem darauffolgenden Irakkrieg wurde er im Rahmen des Sozialplans bei der Lufthansa gefragt, ob er sich ein Beschäftigungsverhältnis bei der damaligen German Cargo vorstellen könne und er sagte zu. In der Folge wurde seine neue Firma öfter umbenannt, bis sie sich schließlich 2009 zur heutigen LTMI, Lufthansa Technik Maintenance International, entwickelte. In seiner beruflichen Laufbahn qualifizierte er sich über die vielen Jahre zum CAT B2, CAT B1.1 für verschiedene Langstreckenmuster und hat weiterhin die Rolle des Vormanns inne.

Herr Kreis ist vor vielen Jahren der – vormals A.R.T.E. – heute TGL beigetreten und hat sich von Anfang an als Vertrauensmann sehr stark engagiert und viele Kollegen mit an Bord der TGL geholt. In diesen Jahren ist er dem früheren Vorstand, damals noch bestehend aus Siegfried Trissler und Manfred Hierold, positiv aufgefallen und im Rahmen der Neustrukturierung von A.R.T.E. gefragt worden, ob er sich auch die Tätigkeit im Vorstandskreis vorstellen könne. Auf der Mitgliederversammlung 2010 wurde er dann im Rahmen der Vorstandserweiterung als Vorstand zuständig für Tarif- und Rechtsangelegenheiten gewählt.

Herr Kreis setzt sich im Rahmen seiner Aufgaben stark für die Wertigkeit des produktiven Personals am Flugzeug ein und repräsentiert dadurch einen elementaren Baustein – die Technik – eines Luftfahrtkonzerns und ist deshalb der geeignete Kandidat für den Konzernaufsichtsrat.



VERORDNUNG (EU) Nr. 1149/2011 DER KOMMISSION vom 21. Oktober 2011

Zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 2042/2003 über die Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit von Luftfahrzeugen und luftfahrttechnischen Erzeugnissen, Teilen und Ausrüstungen und die Erteilung von Genehmigungen für Organisationen und Personen, die diese Tätigkeiten ausführen.

Zugegeben, dieses Behördendeutsch liest sich schwer und trotzdem haben wir uns mal durch das Dokument gewagt und möchten Euch die aus unserer Sicht wichtigsten Punkte näherbringen. Diese 124 Seiten dicke Verordnung könnt Ihr Euch auch von der Internetpräsenz des Luftfahrt-Bundesamtes runter laden und selber lesen, doch möglicherweise gelingt es uns mit diesem Artikel, Euch ausreichend zu informieren.

Deshalb vielleicht die einfachste und am schnellsten zu erklärende Veränderung zu Beginn: Mit Inkrafttreten dieser Verordnung gibt es eine neue Lizenzkategorie B 3, die für nicht druckbelüftete Flugzeuge mit Kolbenantrieben mit einer Höchststartmasse bis 2000 kg gilt. Damit sollen die Leichtluftfahrzeuge mit ihrer geringeren Komplexität abgedeckt werden, was sich auch in geringeren Lehrgangszeiten zeigt. So muss z. B. ein B 1.1 Anwärter 150 theoretische Stunden erbringen, ein B 3 kann mit weniger als 80 Stunden auskommen.

Die weiteren Änderungen sind schon wichtiger. Fangen wir auch hier mit den einfachen Dingen an, die da bedeuten, dass nun Grundlagenlehrgänge 10 Jahre und Musterlehrgänge 3 Jahre gültig sind. Das ist eine Verbesserung und gibt allen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, innerhalb eines nun größeren Zeitfensters die Lizenz zu erlangen. Damit lassen sich jetzt z. B. Lebensphasen überbrücken, in denen die Ausbildung zum Instandhaltungs- bzw. Freigabeberechtigten aus nicht vorhersehbaren Gründen unterbrochen wird.

Weitaus gravierender für die Erlangung einer CAT B Lizenz ist jedoch, dass nach Ende der Übergangszeit dieser Verordnung, nämlich 31.07.2013, neben der theoretischen Prüfung nun auch eine praktische erforderlich ist. Bisher ist es so, dass nach dem Musterlehrgang ein Practical Logbook abgearbeitet wird, das dem LBA als Tätigkeitsnachweis für die praktische Ausbildung zusammen mit weiteren Dokumenten zur Lizenzerteilung genügt. Das wird in dieser Form nur noch für alle zurzeit laufenden Ausbildungen gelten, sofern der gesamte Qualifizierungsprozess inkl. Prüfung bis zum 31.07.2013 abgeschlossen ist! Sollte

die Prüfung nicht vor diesem Datum stattfinden und auch erfolgreich abgeschlossen sein, greift das neue Verfahren.

Nach dem 31.07.2013 muss für den ersten CAT B Eintrag neben der bereits erwähnten theoretischen auch eine praxisbezogene Prüfung stattfinden. Das Practical Logbook wird einem „Arbeitsbuch“ für das OJT (on-the-job training) weichen müssen, das dann als Nachweis für die Abarbeitung einer Part-66 Task List gilt. Dafür wird in der Verordnung ein repräsentativer Querschnitt des Qualifikationsgebiets inklusive removal/installation verlangt. Weiterhin ist gefordert, dass die Prüfung am Ende des OJT nicht von dem Ausbilder durchgeführt werden darf, der dem Aspiranten bei der Abarbeitung der Task List unterstützend zur Seite stand, sondern von einer anderen, unabhängigen Person.

Diese Änderungen bedeuten für viele Kolleginnen und Kollegen neue Hürden, da nicht in allen Technikbetrieben genügend Personal für Ausbildung und Prüfung vorgehalten wird und damit der CAT B Anwärter einen deutlich höheren administrativen Aufwand hat. Es bleibt abzuwarten, ob diese Verordnung auch sinnvoll umgesetzt werden kann, gerade dann, wenn man sich an die zahlreichen Freelancer oder Zeitarbeiter erinnert.

Damit wir uns nicht falsch verstehen, TGL unterstützt jedweden Prozess, der die Sicherheit des Flugzeuges und damit die der Passagiere auf Nummer 1 priorisiert und dazu gehört nun mal bestens ausgebildetes Personal. Die Frage muss aber erlaubt sein, wann reguliert und wann überreguliert wird. Wir unterstellen jedem Mitarbeiter, der an Flugzeugen arbeitet, dass er sich stets der Verantwortung bewusst ist – rechts ranfahren, wenn was nicht funktioniert, geht ja nicht....

Schwarze Schafe, wie in jeder Branche, wird man auch durch noch so strenge Regelungen nicht ausrotten.

Wir werden dieses Thema weiter begleiten und darüber berichten, wie sich in der Praxis die neue Verordnung umsetzen lässt. Dazu bitten wir Euch Betroffene, uns Eure Erfahrungen mitzuteilen.





Air Berlin Technik

Am 19.10.2012 hat sich die Technik Gewerkschaft Luftfahrt den Kollegen der Air Berlin Technik in Düsseldorf vorgestellt. Unser Vorstandskollege Daniel Kreis hat es sich nicht nehmen lassen, persönlich die Interessierten vor Ort über unsere junge Gewerkschaft zu informieren.

Auch wurde sehr positiv aufgenommen, dass es sich bei der TGL und den handelnden Personen um keine Vollblut-Gewerkschafter handelt, sondern um voll im Berufsleben stehende Personen, das schaffte eine vertrauensvolle Gesprächsbasis.

Dabei wurde von den Kollegen mehr oder weniger überraschend zur Kenntnis genommen, dass die TGL entgegen mancher Darstellung in der Öffentlichkeit keine „Lufthansa Gewerkschaft“ ist, sondern für alle technischen Mitarbeiter in den Instandhaltungs-/Wartungsbetrieben eintritt. Auch wurde sehr positiv aufgenommen, dass es sich bei der TGL und den handelnden Personen um keine Vollblut-Gewerkschafter handelt, sondern um voll im Berufsleben stehende Personen, das schaffte eine vertrauensvolle Gesprächsbasis.

Im weiteren Verlauf war natürlich eine der spannendsten Fragen, welche Ziele die TGL verfolgt und wie sie diese zu erreichen gedenkt. Hier hatten unsere Repräsentanten die Gelegenheit, den weiteren Weg unserer Gewerkschaft vorzustellen. Wir erklärten den Kollegen, dass wir zuerst bei der Lufthansa Technik unseren Anspruch stellen, da wir, die TGL, zum einen dort aus Gründen der ungerechten Vergütungsstruktur im Tarifvertrag entstanden sind und zum anderen dieser Arbeitgeber als kapitaler Gegner die Messlatte für alle zukünftigen Verhandlungsaufforderungen sein wird.

In der Vergangenheit hatte sich die LHT mit anderen Technikbetrieben wie z.B. der Air Berlin Technik darüber geeinigt, dass im Streikfall Mitarbeiter des einen Unternehmens den anderen Arbeitgeber unterstützen. Wenn diese Vorgehensweise mal für einen „daily“ oder „weekly“ machbar erscheint, wird es bei größeren Checks schon fragwürdig, ganz zu schweigen von Kapazitäten, die zurückgestellte Beanstandungen abarbeiten sollen. Hier ist eindeutig Aufklärung und Solidarität notwendig! Natürlich kann und wird sich erstmal kein Mitarbeiter eines Technikunternehmens der Anweisung seines Arbeitgebers widersetzen, immerhin kann ihn das seinen Arbeitsplatz kosten! Doch müssen wir uns immer vor Augen führen, welche Konsequenzen ein solches Verhalten hat. Der Unternehmer spielt damit die Arbeitnehmer gegeneinander aus und bringt sie dazu, nicht mehr für die eigentliche Sache zu kämpfen. Wir als Gewerkschaft stehen dafür, dass die Tätigkeiten entsprechend ihrem Wert durch Ausbildung und Erfahrung eine entsprechende Bezahlung erfahren.

Selbstverständlich muss die Frage gestellt werden, warum die Kollegen ausgerechnet der TGL ihr Ver-

trauen schenken sollen, wenn es doch schon etablierte Gewerkschaften gibt. Wir sind der festen Überzeugung, dass Gewerkschaften, die einen ganzheitlichen Anspruch vertreten, dem einzelnen Mitarbeiter einfach nicht mehr gerecht werden können. Wir wollen dabei nicht Berufsgruppen hervorheben und ein unfaires Vergütungssystem installieren, doch muss die Frage nach dem Wert einer Aus- und Weiterbildung gestellt werden dürfen. Wir eignen uns permanent neue Flugzeugmuster an, lassen uns mehr oder weniger regelmäßig auditieren und stehen einer Behörde wie dem Luftfahrt-Bundesamt Rede und Antwort. Welcher Handwerker muss sich einer derart umfangreichen Überprüfung unterziehen, bis er dann überhaupt am Objekt schrauben darf? Wer sonst muss eine so umfangreiche Überprüfung wie beispielsweise der ZUP bis hin zum Führungszeugnis über sich ergehen lassen?

Als deutliches Zeichen, dass die TGL eben nicht eine „Lufthansa Gewerkschaft“ ist, hat sich Andreas Schackmann als unser Vertrauensmann bei Air Berlin Technik in die Öffentlichkeit gewagt und hat unsere ganze Unterstützung dabei. Bei Fragen zu TGL kann und wird er gern Auskunft geben, so wie wir seitens der TGL jederzeit für Antworten zur Verfügung stehen.

Allerdings gibt es eine neue Entwicklung für unsere Kollegen bei ABT. Am 15.01.2013 wurden sie von ihrer Geschäftsleitung informiert, dass das neue Sparprogramm der Air Berlin „Turbine“ auch Auswirkungen auf die Technik hat. So ist unter anderem geplant, die Flotte von heute 158 A/C auf 142 zu verkleinern, C-Checks nicht mehr in DUS machen zu lassen, Doppelstrukturen abzuschaffen und Tarifverträge zu harmonisieren. Dabei darf davon ausgegangen werden, dass die angestrebte Harmonisierung garantiert nicht zu Gunsten besserer Tarifverträge gehen wird. Möglicherweise wird sogar das 13. Gehalt in diesem Jahr gestrichen. Das komplette Schreckensszenario ist noch nicht in Gänze sichtbar, aber deutlich alarmierend! Wenngleich die TGL derzeit nicht der Verhandlungspartner ist, rufen wir Euch auf, euch zu organisieren. Nur wer als Arbeitnehmergemeinschaft zusammensteht und einen starken Partner mit im Ring hat, kann derartigen Schreckgespenstern wirkungsvoll entgegentreten.

Murphy's Law – Ursprung des Risikomanagements

Eigentlich jede Person, die in der Luftfahrtindustrie arbeitet oder sich für Luftfahrt interessiert kennt Murphy's Law. Es ist Grundlage für das Risikomanagement in der Luftfahrtindustrie sowie in vielen weiteren Branchen und beeinflusst entscheidend die technische Gestaltung moderner Verkehrsflugzeuge. Nahezu 70% der Unfälle und Störungen im Luftverkehr werden durch menschliche Faktoren verursacht, dicht darauf folgt technisches Versagen.



„Wenn es zwei oder mehr Möglichkeiten gibt, etwas zu tun, und wenn eine dieser Möglichkeiten zu einer Katastrophe führt, dann wird sich irgend Jemand für genau diese Möglichkeit entscheiden.“

Zumeist sind es Verkettungen mehrerer Fehler hintereinander, die dann schwere Auswirkungen haben können. Murphy's Law besagt in der vereinfachten Form: „Alles, was schief gehen kann, wird auch irgendwann schiefgehen.“

Murphy's Law entstand im Jahre 1949 auf der Edwards Air Force Base. Es geht auf den Ingenieur Captain Edward A. Murphy zurück, welcher zu diesem Zeitpunkt auf dem kalifornischen Testgelände an einem Raketenschlittenprogramm zur Erforschung der Auswirkungen von Beschleunigungskräften am menschlichen Körper teilnahm. Er entwickelte die zur Erforschung benötigte Messapparatur. Bei einem sehr kostspieligen Experiment wurden am Körper der Testperson 16 Messsensoren befestigt. Sie konnten auf zwei Arten angebracht werden, auf die Richtige und um 90° verdreht. Das Experiment schlug fehl, da ein anderer Techniker methodisch alle Sensoren falsch anschloss.

Daraufhin machte Edward A. Murphy folgende Aussage: „If there are two or more ways to do something and one of those results in a catastrophe, then someone will do it that way.“ In Deutsch also: „Wenn es zwei oder mehr Möglichkeiten gibt, etwas zu tun, und wenn eine dieser Möglichkeiten zu einer Katastrophe führt, dann wird sich irgendjemand für genau diese Möglichkeit entscheiden.“ Einer der Projektmanager gab diesem

Ausspruch den Namen „Murphy's Law“, er wurde einige Tage später von Major John Paul Strapp auf einer Pressekonferenz zitiert.

Nach dieser Devise werden heutzutage Risikoanalysen im Rahmen des Qualitätsmanagements zur vorbeugenden Fehlervermeidung durchgeführt. Es werden dabei mögliche Risiken identifiziert, analysiert und bewertet, um daraus benötigte Maßnahmen zur Reduzierung von Fehlern abzuleiten. Da sich Fehler jedoch nie gänzlich verhindern lassen, bedarf es des Weiteren neben einer hohen individuellen Kompetenz der Mitarbeiter auch einer gelebten offenen Fehlerkultur in den Unternehmen.

Bei luftfahrttechnischen Entwicklungsfirmen wird dieses Gesetz bei der Konzeption von Flugzeugen angewandt. So ist zum Beispiel die Ausfallsicherheit durch Redundanz wichtiger Systeme (Fail-Safe-Prinzip) eine praktische Anwendung von Murphy's Law. In der Flugzeugwartung begegnet es uns täglich in Form von „Safety Critical Items“, also Arbeiten welche zur gleichen Zeit nur durch verschiedene Personen ausgeführt werden dürfen, um einen methodischen Fehler an identischen Bauteilen zu vermeiden.

Dies beweist, dass dieses scheinbar witzige „Gesetz“ auf einer sehr ernsthaften Basis steht.



Human Factors

oder wie scheinbar triviale, selbstverständliche Dinge verhängnisvolle Folgen haben können.



Kurz darauf meldete die Kabinenbesatzung, dass an Engine # 1 großflächig Verkleidungen fehlten, worauf die Crew die Rückkehr zum Startflughafen entschied.

Wir haben uns wieder einen Untersuchungsbericht der Bundesstelle für Flugunfalluntersuchung BFU angesehen und nehmen dies zum Anlass, auf die nicht zu unterschätzende Wichtigkeit der *Human Factors* hinzuweisen. Wir alle haben einen sehr hohen Anspruch an die Qualität der von uns abgelieferten Arbeitsleistung und dennoch geraten wir aus unterschiedlichen Gründen immer wieder in diese Fallen.

Im Jahr 2007 fand an einem A330 im Nightstop ein A-Check statt, bei dem abschließend auch ein Run-Up gefahren wurde. Als das Flugzeug mit 114 Passagieren und 11 Besatzungsmitgliedern an Bord auf dem Weg nach Thessaloniki FL 105 durchquerte, gab es einen lauten Knall verbunden mit sich veränderten Flugverhalten. Die Besatzung kontrollierte daraufhin alle Türen auf Verschluss, ohne Befund. Auch auf ECAM waren keine Abnormalitäten festzustellen bzw. wurden keine Fehlermeldungen angezeigt. Kurz darauf meldete die Kabinenbesatzung, dass an Engine # 1 großflächig Verkleidungen fehlten, worauf die Crew die Rückkehr zum Startflughafen entschied. Bei den anschließenden Untersuchungen wurden erhebliche Beschädigungen gefunden, bis hin zu Einschlägen in die Flügelstruktur und damit verbundene Kraftstoffaustritt. Bruchstücke durchschlugen

auch eine Belly Fairing und die dahinter liegenden Hydraulikleitungen des blauen Hydraulicsystems. Beide Fancowls von Triebwerk # 1 waren fast vollständig abgerissen und wurden zum Teil in der Umgebung des Startflughafens gefunden. Glücklicherweise kam es zu keinem Personenschaden.

Bei den darauf eingeleiteten Untersuchungen wurden auch Versuche unternommen, welches Verhalten die Verschlüsse der Cowling je nach korrektem oder inkorrektem Schließen zeigen. Auch wurden die Cowlings selbst auf mögliche Verschleißerscheinungen oder Wassereinschluss überprüft. Um es kurz zu machen, es wurde mit hoher Wahrscheinlichkeit angenommen, dass die vorderen beiden Verschlüsse der Fancowls nicht verriegelt gewesen sein konnten, einzig der hintere Latch war im korrekten Eingriff. Erwähnenswert erscheint uns auch die Tatsache, dass sowohl das Crewmitglied, das den Pre-Flight-Check durchführte, als auch das den Push-Back begleitende Personal die nicht korrekt verriegelten Fancowls bemerkten.

Es gab in der Vergangenheit immer wieder Vorfälle bei Airbus-Flugzeugen, die hauptsächlich bei der A320 vorkamen. Dort kam es immer wieder zu sich selbst öffnenden Cowlings, die allesamt auf nicht korrektes Verschließen der Latches zurückzuführen waren.

Wieso kommt es gerade bei derart einfach anmutenden Arbeiten zu diesen schwerwiegenden Fehlern? Häufigster Grund für Arbeitsfehler ist der Zeitdruck. Wir alle kennen die Situation - die Bereitstellungszeit sitzt uns im Nacken, schnell noch eine Dichtkontrolle durchführen, Klappen zu und klarmelden. In dieser Hektik wird sehr schnell übersehen, dass die Sicherungslasche nicht korrekt verriegelt hat, vielleicht eine Feder gebrochen ist o.ä. Wenn wir uns da nicht die Mühe machen, den Haken nochmals auf sicheren Verschluss zu überprüfen, ist das der Beginn einer möglichen Katastrophe. Mittlerweile haben die Hersteller auch verschiedene Maßnahmen bis hin zur farblichen Kennzeichnung der Verriegelungen eingeleitet, doch für unsere Aufmerksamkeit sind wir selbst verantwortlich!

Meistens ist es nicht nur ein Faktor, der zu Arbeitsfehlern führt, und der Sachverhalt im beschriebenen Fall ist von uns auch nicht abschließend zu beurteilen.

Dennoch ist dieser Vorfall sehr gut geeignet, wieder mal die „dirty dozen“ in Erinnerung zu rufen.

1. Druck – Zeitdruck und psychischer Druck

2. Selbstgefälligkeit – „Ich kann alles und brauche nichts und niemanden, um meine Aufgaben zu erledigen“

3. Mangel an Kommunikation – zuhören, nachfragen und wahrnehmen

4. Mangel an Aufmerksamkeit

5. Erschöpfung

6. Mangel an Teamwork

7. Mangel an Wissen

8. Mangel an Durchsetzungsvermögen

9. Ablenkung – verschiedene Quellen am Arbeitsplatz

10. Mangel an Ressourcen

11. Vorschriften – klare Aufgabenzuordnung in Form der Prozessabläufe durch Verwaltung aller Vorgaben

12. Stress – äußere Einflüsse führen in uns zu einer Interpretation und einer entsprechenden Reaktion



Aus all diesen zwölf Faktoren lassen sich Ketten bilden, die unter Umständen zu Arbeitsfehlern führen.

Ein Beispiel: der Mechaniker kommt nicht wirklich ausgeruht zur Arbeit (*Human Factor 5*), soll einen umfangreichen Check ohne ausreichende Ressourcen (10) innerhalb begrenzter Zeit durchführen, glaubt sich der Aufgabe gewachsen (2) und gerät zum Abschluss unter Zeitdruck (1). Wenn er jetzt nicht in der Lage ist, durch Mangel an Durchsetzungsvermögen (8) eine Entscheidung zu Ungunsten der pünktlichen Bereitstellung zu treffen, kann das gravierende Folgen haben.

Selbstverständlich wissen auch wir um diese sehr theoretischen zwölf Themen, wobei die Praxis sehr oft anders aussieht und Ihr nicht nur gute, sondern auch pünktliche Arbeit abliefern wollt. Trotzdem wird Euch am Ende der Staatsanwalt fragen, weshalb ihr gegen diese Regeln verstoßen habt, bitte haltet Euch dies immer wieder vor Augen!

Quelle: BFU 1X002-07



Trotzdem wird Euch am Ende der Staatsanwalt fragen, weshalb ihr gegen diese Regeln verstoßen habt, bitte haltet Euch dies immer wieder vor Augen!

Stress gefällig?

In diesem kleinen Artikel möchten wir uns, bezogen auf den Arbeitsplatz in der Flugzeugwartung, dem Thema Stress etwas eindringlicher widmen. Stress ist eine Wechselwirkung zwischen Personen und ihrer Umwelt. Man unterscheidet dabei die Begriffe Stressor und Stressaktion.

Als Stressor bzw. Stressauslöser sind alle Reize gemeint, die in unserer Umwelt von Personen oder bestimmten Situationen ausgehen. Das kann z. B.

Dauerlärm sein, der Vorgesetzte, aber auch jeder für sich selbst. Letztlich ist es ein Gefühl, welches einen gewissen Druck auf uns ausübt, in diesen Fällen einen negativen!

Die Stressreaktion ist jedermanns Antwort auf den Stressauslöser.

Eine körperliche Reaktion wäre z.B. Schwitzen aufgrund von Gefühlen der Angst oder Wut oder auch wegen Gedanken wie: "Das schaffe ich nicht." Darauf folgt ein entsprechendes Verhalten, das sich wieder auf unsere Umwelt zurückspiegelt und so entwickeln sich Situationen, die kein Mensch braucht.

Man kann durchaus dem Stress durch Trainings, persönliche Einstellung etc. begegnen, denn wir haben ja nicht ausschließlich Stress auf der Arbeit. Auf der anderen Seite erleben wir auch positiven Stress, Eustress genannt, wenn wir bestimmte Stresssituationen für uns positiv werten und darin eine Herausforderung sehen. Um die geht es hier gerade aber nicht, denn der Stress im Zusammenhang mit dem *Human Factor* ist sicherlich der Distress, der negative Stress. Er entsteht hauptsächlich im täglichen Kontakt mit anderen Menschen, also in unserem Fall mit den Kollegen und Vorgesetzten oder durch fahrlässigen Umgang mit uns selbst sowie Zeitdruck.

Stress im Kontakt mit unseren Kollegen und Vorgesetzten.

Wir haben am Arbeitsplatz ein gemeinsames Ziel: Alle ziehen an einem Strang. Allerdings führen je nach Persönlichkeit, persönlichen Bedürfnissen und Wünschen des Individuums, verschiedene Wege dorthin. Jeder Mensch hat andere Leistungsgrenzen oder definiert sie schlicht anders. Das begegnet uns im Umgang miteinander beinahe täglich. Mit den meisten Situationen können wir auch gut umgehen. Wie bereits erwähnt, wird es kritisch, wenn es uns nicht gelingt, unsere Situation zu verbessern. An der Stelle ist es wichtig, gerade in so verantwortungsvollen Berufen wie in der Flugzeugwartung, offen mit der Situation umzugehen, mal NEIN zu sagen und seine Ansichten selbstbewusst zu vertreten. Das ist leider nicht immer ganz so einfach, daher vertraut Euch anderen Personen an, denen ihr wiederum Euer Vertrauen schenken könnt. Im besten Fall ist es der Vorgesetzte, wenn es um arbeitstechnische Dinge oder Konflikte in der Gruppe geht. Aber auch er kann

Auslöser sein, so dass bis hin zum Betriebsrat alle anderen Kollegen in Frage kommen.

Selbst – Stressauslöser.

Wir Menschen sind nun mal auf unterschiedlichste Art gestrickt und erzogen worden. Der eine eher extrovertiert, der andere eher in sich gekehrt, leise und brav. Das soll nicht heißen, dass das eine besser ist als das Andere, nur fällt es manchen Personen leichter anzuecken, eben mal offen zu sagen, dies schaffe ich gerade nicht...() mir ist da was passiert, da brauche ich Hilfe.

Stress durch Zeitdruck.

Das Gefühl, zu wenig Zeit zu haben für die Aufgabenbewältigung, ist einer der Hauptursachen für Stress. In der heutigen Zeit ist dies vermehrt geschuldet durch den Versuch, die Prozesse stetig effizienter zu gestalten, weil wir in Deutschland als Hochlohnland auf diese Weise dem globalisierten Markt Paroli bieten wollen bzw. müssen. Dennoch gelingt dies nicht immer oder man stellt durchaus fest, dass neu aufgelegte Prozesse auf Dauer das Gegenteil bewirken und dann fehlen Kapazitäten, also insgesamt die nötigen Ressourcen. Dazu gehören die persönliche Entwicklung des einzelnen und der entsprechende Ausgleich durch Erholung von der Arbeit.

In unserem Beruf ist es wichtig, die Fähigkeiten jedes einzelnen auf ein höchstmögliches Niveau zu heben, um dem Mitarbeiter ein hohes Maß an Selbstsicherheit und Verantwortungsgefühl zu geben. Nebenbei bemerkt sind das auch die Mitarbeiter, die am effizientesten agieren können. Möglicherweise kostet so eine Entwicklung der Mitarbeiter etwas mehr Zeit und Ressourcen, denn Erfahrung und die eigentliche Ausbildung findet nicht in der Schule statt, sondern dort, wo die Arbeit ist, zahlt sich aber am Ende umso mehr aus.

Also liebe Kollegen, geht mit offenen Augen durchs Arbeitsleben, geht auf den anderen ein ohne Euch selbst zu verkaufen, redet miteinander und schlagt Alarm, wenn ihr feststellt – gerade für Kollegen, die das selbst nicht so können – das da etwas aus dem Ruder läuft. Dem Unternehmen ist gut daran getan, Führungskräften und Mitarbeitern die Kompetenzen an die Hand zu geben, die sie für ihre Arbeit unbedingt benötigen. Zu viel Bürokratie und Arbeitsteiligkeit ist für unsere Arbeitsplätze und den Menschen dahinter nachteilig.

In unserem Beruf ist es wichtig, die Fähigkeiten jedes einzelnen auf ein höchstmögliches Niveau zu heben, um dem Mitarbeiter ein hohes Maß an Selbstsicherheit und Verantwortungsgefühl zu geben.

Wer braucht die TGL?

Diese provokante Frage richtet sich weniger an unsere treuen Mitglieder als viel mehr an alle Unentschlossenen bzw. Unzufriedenen beim technischen Personal. Es ist schon fast egal, wo wir unsere Ohren reinhalten, bei vielen 145 er Betrieben herrscht Frust über die unterschiedlichen Tarifbedingungen. Sei es die Lufthansa oder Air Berlin Technik, wo uns die Mitglieder über die verschiedenen Tarifverträge in einem Unternehmen berichten. Auf die Spitze wird dies dort getrieben, wo sich Bewerber in einem Unternehmen besonders gut verkaufen und einen guten Lohn zu ihren Arbeitsverträgen verhandelt haben. Da bleibt auf lange Sicht der Ärger nicht aus.



Wir akzeptieren bedingt die Tatsache, dass sich verändernde Marktsituationen in der Branche auch über Zugeständnisse bei den Arbeitnehmern widerspiegeln, doch ist das nur die halbe Wahrheit. Wenn wir mal die kleinen Betriebe ausklammern, die sehr stark am Gängelband ihrer Kooperationspartner hängen, zeigen die größeren Unternehmen doch starke Verwerfungen innerhalb ihrer Strukturen. Sei es durch Verschmelzung von Betriebsteilen und der verpassten Chance, die Tarifverträge für alle Mitarbeiter im gleichen Unternehmen zu harmonisieren oder anderen Gründen. Die Arbeitgeber werden nicht müde, uns zahlreiche Gründe für die Notwendigkeit von unterschiedlichen und immer schlechter werdenden Tarifverträgen aufzuzeigen. Doch was steckt hinter diesen Forderungen? Viele Betriebe sind beherrschte Unternehmen, die zur Gewinnmaximierung durch ihre Mutter-Unternehmen gezwungen werden bzw. der Befriedigung von Aktionärsgehlüsten dienen. Damit es richtig verstanden wird: ein Aktionär darf zu Recht auf eine Verzinsung seines eingesetzten Kapitals hoffen, das steht außer Frage. Es muss aber erlaubt sein, nach dem „wie viel“ zu fragen! Dass in fetten Jahren auch fette Gewinne eingefahren wurden und dies dann zu Recht auch über die Tarifverträge bei den Mitarbeitern angekommen ist, heißt nicht automatisch im Umkehrschluss, dass zuerst bei den Arbeitnehmern gespart

werden darf, wenn sich die Gewinne mal nicht so stark entwickeln!

Damit räumt die TGL nun auf. Wir setzen uns für einheitliche Tarifverträge in den Unternehmen ein! Diese Ungleichbehandlung muss aufhören; kein vernünftiger Mensch kann begreifen, warum zwei Kollegen mit der gleichen Qualifikation und Erfahrung unterschiedlich viel Geld nach Hause tragen! Wenn wir über den Wert einer Arbeit reden, stellt sich dann gerade die unterschiedliche Bezahlung gleicher Tätigkeit selber ad absurdum. Das muss aufhören und deshalb gibt es die TGL. Wir lassen uns nicht zu Lasten anderer Unternehmensteile, die vielleicht tatsächlich andere Nöte haben, zu Kompensation zwingen. Ein erfolgreiches Unternehmen wie z.B. die Lufthansa Technik muss ihre Mitarbeiter fair und einheitlich bezahlen! Und da ist die Forderung nach Gleichstellung von Ost- und Westverträgen schon selbstverständlich – der Mitarbeiter in Berlin muss genauso 1,60 EUR für den Liter Superbenzin bezahlen!

Aus diesem Grund gibt es die TGL und deshalb geht unser Appell an Euch, sich zu organisieren, Eure Gewerkschaft – die TGL – zu stärken und damit den Arbeitgebern gestärkt gegenüberzutreten. In der Stärke liegt die Macht und die Macht seid Ihr!





Unsere Geduld währt nicht ewig!

Wir haben den ernsthaften Willen, gemeinsam an einem Ergebnis zu arbeiten, dass zum einen die Unterschrift unter den Tarifvertrag bringt aber anderseits auch der derzeitigen wirtschaftlichen Situation im Luftverkehr Rechnung trägt.

Wie bereits über verschiedene Wege kommuniziert, hat die TGL im November 2012 die Lufthansa Technik AG zu Tarifverhandlungen aufgefordert und mittlerweile auch eine Antwort erhalten. Dabei zeigt sich der Arbeitgeber grundsätzlich durchaus gesprächs- bzw. verhandlungsbereit und schlägt seinerseits einen gemeinsamen Dialog mit der Gewerkschaft ver.di vor.

Obwohl in der letzten Mitgliederversammlung sehr deutlich die Aufforderung an den TGL-Vorstand ergangen ist, nun endlich den Weg zum eigenen Tarifvertrag – notfalls auch mit Kampfmaßnahmen – zu gehen, haben wir uns entschieden, auch und gerade im Sinne des Betriebsfriedens den alternativen Weg einer gemeinsamen Verhandlungslösung mit der ver.di zu versuchen. Dies ist weniger selbstlos als manche meinen könnten – denn letztlich ist eine vergleichsweise schnelle und konfliktarme Öffnung der Pforte zum Tariflich auch im Interesse unserer Mitglieder, die auf die vielfach diskutierten Verbesserungen warten. Nur: Ein konzertiertes Vorgehen setzt allerdings voraus, dass dies mit erkennbarer Ernsthaftigkeit auch seitens der ver.di wirklich gewollt ist!

Im Moment sehen wir das leider nicht. Mit Blick auf die bevorstehenden Aufsichtsratswahlen im Lufthansa-Konzern beschleicht uns eher der Eindruck, dass seitens der ver.di-Verantwortlichen hier auf Zeit gespielt wird und uns als TGL keine andere Wahl bleibt, als die Interessen unserer Mitglieder im Alleingang durchzusetzen.

Wir haben den ernsthaften Willen, gemeinsam an einem Ergebnis zu arbeiten, das zum einen die lange angestrebte TGL-Unterschrift unter den Tarifvertrag bringt, andererseits aber auch der derzeitigen wirtschaftlichen Situation im Luftverkehr Rechnung trägt. Das alles hat aber seine Grenzen,

wir werden uns nicht mehr länger hinhalten lassen. Es kann nicht sein, dass der Arbeitgeber in Gestalt des LHT-Vorstandes positive Signale sendet und es dann innerhalb eines überschaubaren Zeitfensters aus für uns nicht nachvollziehbaren Gründen innerhalb der ver.di nicht gelingt, eine tragfähige Zusammenarbeit mit der TGL zu regeln. Unser Vorschlag hierzu liegt den ver.di-Offiziellen bereits seit Jahresanfang vor.

Die TGL hat mittlerweile einen nicht mehr wegzudiskutierenden Vertretungsanspruch bezüglich des technischen Personals, das berechtigterweise nun langsam mal Ergebnisse sehen möchte. Wir betteln keineswegs um Zusammenarbeit, sondern fordern aus Sach- und Vernunftgründen die beteiligten Parteien auf, endlich ergebnisorientiert in Gespräche einzutreten und mit der Hinhaltenaktik aufzuhören!

Wir sind keine Freunde davon, etwas mit der heißen Nadel zu machen oder übers Knie zu brechen. So arbeiten wir auch sonst nicht und das Tarifgeschäft verträgt dies ebenso wenig. Jedoch hat alles seine Zeit, es gibt gute Zeitpunkte, schlechte Zeitpunkte und zu letzteren gehören auch verpasste Zeitpunkte. Wir haben unseren langen Weg nicht zurückgelegt, um jetzt den richtigen Zeitpunkt zu verpassen – und die Zeit ist jetzt reif für den Einstieg in Inhalte und Sachthemen mit dem Ziel von tarifvertraglich geregelten Verbesserungen.

Falls sich innerhalb der nächsten vier Wochen nicht eindeutig klären lässt, dass dies mit der ver.di funktioniert, werden wir den Hebel umlegen. Wir zählen auf eure Unterstützung!

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.



Unser Redaktionsteam sucht Verstärkung!

Wer traut sich an eine neue und spannende Aufgabe?

Wer kann sich vorstellen, seine Ideen im Magazin zu verwirklichen?

Unterstützung garantiert!

Meldungen an:
redaktion@tgl-online.de

oder über die anderen bekannten Kommunikationswege!

Wir freuen uns auf Dich!

TGL=Deine Gewerkschaft