



Technik Gewerkschaft Luftfahrt

logbook

www.tgl-online.de

Mai 2012



„Quo vadis Dr. Franz?“

Informationen zu Luftfahrt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik

logbook 02–2012

Inhaltsverzeichnis / Impressum_2

Vorwort_3

Sachstand TV VS_4

TGL Info Tour_5

Wer braucht die Gewerkschaften?_6-7

Veränderung bei der Lizenz/Fristen CAT B_8

Unsere Vertrauensleute_10-11

Score_12-13

Weltluftfahrt_14

Beitrittserklärung_15

Impressum

Redaktionelle Mitarbeit: Manfred Hierold, Daniel Kreis

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

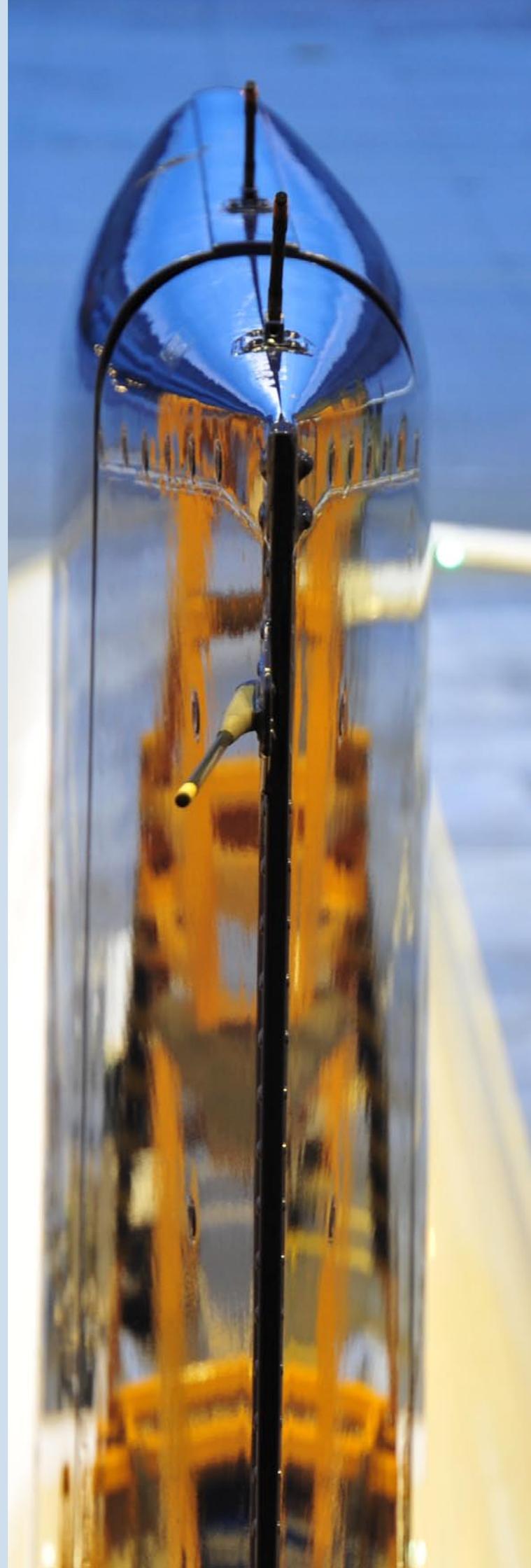
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Manfred Hierold, Vorsitzender,
Technik Gewerkschaft Luftfahrt, Farmstraße 118, 64546 Mörfelden-Walldorf
T: 08007353273, Mail: info@tgl-online.de;

AB: 06105 3209747; Fax: 06105 3209748; Internet: www.tgl-online.de.
Registriergericht: 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,
unsere erste Ausgabe des Logbooks im Januar ist offenbar gut bei allen Lesern angekommen, dies belegen die zahlreichen Rückmeldungen.

Mittlerweile hat sich in Sachen Tarifarbeit einiges getan, dazu mehr auf den folgenden Seiten. Auch in der Öffentlichkeitsarbeit sind wir vorangekommen und so ist unsere Homepage nun endlich komplett auf den neuen Server umgezogen und damit wieder voll funktionsfähig. Damit verbunden ist auch die Neugestaltung des Forums, das sich jetzt übersichtlicher präsentiert.

In den letzten Wochen bekam das Thema Spartengewerkschaften neuen Auftrieb, da der Streik der Vorfeldlotsen in Frankfurt zu mehr oder weniger qualifizierten Diskussionen geführt hat. Entgegen vieler anderslautender Aussagen gibt es daraus aber nur wenig Vergleichbares zu unserem Verband abzuleiten. Grundsätzlich ist die schwierige Ersetzbarkeit nach wie vor unser größter Trumpf in einer möglichen Auseinandersetzung. Dabei ist neben der Qualität auch Quantität gefragt und die wird sich keinesfalls so einfach darstellen lassen.

Bei der Vergabe der Lizenzen hinsichtlich der AML gibt es Neuregelungen seitens des Luftfahrt-Bundesamtes LBA, dazu informieren wir in einem weiteren Artikel auf Seite 8 – Fristen CAT B.

Hierold Manfred Vorstandsvorsitzender
Euer Vorstand



Hierold Manfred
Vorstand
Vorsitzender

vorsitzender@tgl-online.de

Sachstand TV VS

Anfangs gab es viel Verwirrung um die Teilnahme der Technik Gewerkschaft Luftfahrt an den Tarifverhandlungen, deshalb hier nochmal eine deutliche Stellungnahme unsererseits.



Aus Geheimhaltungs-Gründen werden wir aber zu diesem Zeitpunkt keine Inhalte unserer Forderung veröffentlichen. Wir bitten dafür um Verständnis.

Die TGL war zu keinem Zeitpunkt an Tarifverhandlungen beteiligt und ist deshalb weder verantwortlich für den Abschluss als auch für die Diskussion um den EVV (Leistungslohnanteil)! Diese Verhandlungen sind in bekannter Vorgehensweise allein zwischen verdi und Lufthansa geführt worden. **TGL bekennt sich aber zur Verantwortung, vor eventuellen Auseinandersetzungen über den Strukturtarifvertrag erst mal Gespräche über mögliche Verbesserungen zu führen – nur das findet jetzt statt. Der TV VS ist nicht gekündigt und deshalb eigentlich nicht verhandelbar. Da es aber ein starkes Interesse seitens des Arbeitgebers gibt, des Betriebsfriedens wegen über Chancen der inhaltlichen Veränderung dieses Tarifvertrags zu reden, wollen wir uns diesem Angebot nicht verschließen.**

Bisher gab es mehrere interne Runden mit den Kollegen von verdi, um vor den Gesprächen mit dem Arbeitgeber Gemeinsamkeiten auszuloten und eine einheitliche Vorgehensweise abzustimmen. Dabei haben die Kollegen aus unserer Verhandlungsgruppe der TGL (Triller Achim/Trissler Sigggi/Fischer Pascal/Vogelsang Dirk) die Beschlüsse unserer Tarifkommission an verdi übermittelt und konstruktiv den gemeinsamen Forderungskatalog für LHT erstellt.

Die nächsten Wochen werden zeigen, wie ernst gemeint und in welchem Umfang der Arbeitgeber bereit ist, tatsächlich Veränderungen im TV VS

herbeizuführen und am Ende mit allen Verhandlungspartnern eine tragfähige Lösung zu finden. Wir, die TGL, haben nicht die Illusion, dass in diesem ersten Schritt unser gesamter Forderungskatalog umsetzbar ist, dennoch wollen wir diese Chance im Interesse von sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer nutzen, für alle Beteiligten das Beste zu erreichen. Dazu gehört in erster Linie die Bereitschaft der LHT, nicht nur der relativ schlichten Forderung von verdi einer neuen Eingruppierung des CAT B zu folgen, sondern auch die Berufsgruppen links und rechts der Tabelle entsprechend mit neu zu bewerten und wo notwendig auch Korrekturen vorzunehmen! Aus Geheimhaltungsgründen werden wir aber zu diesem Zeitpunkt keine Inhalte unserer Forderung veröffentlichen. Wir bitten dafür um Verständnis.

Über den aktuellen Stand werden wir Euch über unseren Newsletter und auf unserer Homepage informieren.

Manfred Hierold
Vorstandsvorsitzender



TGL Info-Tour 2012 Termine

Datum	3-Lettercode	Standort	Veranstaltungsort
21.05.2012	DUS	Düsseldorf	Aufenthaltsraum
22.05.2012	CGN	Köln/Bonn	Aufenthaltsraum
19.06.2012	BER	Berlin (BBI)	Aufenthaltsraum

Juli 2012: aktuelle Termine bitte der Homepage entnehmen



Wer braucht Gewerkschaften? Das JA oder NEIN zur Gewerkschaft...

*Liebe Mitglieder und Kollegen,
herzlich willkommen zur 2. Ausgabe des TGL-Logbook.*

Ich möchte in dieser Ausgabe auf die Wichtigkeit einer gewerkschaftlichen Vertretung gerade in der heutigen Zeit hinweisen. Zunächst ungeachtet dessen, welche Gewerkschaft für jeden Einzelnen in Frage kommt, halte ich es für extrem wichtig, dass sich jeder Arbeitnehmer organisiert. Egal ob die TGL, IG-Metall, Ver.di oder sonstige Berufsverbände in Betracht kommen. So sollte doch jeder Einzelne für sich entscheiden, welche Gewerkschaft oder welcher Berufsverband seinem Vertretungsanspruch gerecht wird.



Kollegen vor
Ort diskutieren
engagiert

Leider ist es in den letzten Jahrzehnten bei vielen nicht organisierten Kollegen in Vergessenheit geraten, was eigentlich eine gewerkschaftliche Vertretung bedeutet. Dieses Verhalten schwächt extrem die Mächtigkeit der Gewerkschaft und im Konsens das Portfolio eines jeden Arbeitnehmers sowie auch die Arbeitsplatzsicherheit. Somit brauchen sich die nicht organisierten Kollegen auch nicht zu wundern, wenn bei Tarifverhandlungen kein für sie tragendes Ergebnis zu Stande kommt. Im Laufe der Zeit ist mir aufgefallen, dass gerade die Kollegen ohne Vertretungsanspruch bei schlechten Tarifergebnissen diejenigen sind, die sich am meisten beklagen. Ein Weiteres an dieser Entwicklung haben aber auch die Großgewerkschaften mit zu verantworten, welche sich auf ihrem Posten der Arbeitnehmervertretung ausruhen und diesem allem Anschein nach nicht mehr gerecht werden können. Dieses bewirkt Frustration und erzeugt über die Jahre hinweg Mitgliederschwund von bestimmten Berufsgruppen. Ebenso wird sich auf ein Hoheitsrecht der Tarifautonomie und Tarifeinheit berufen, das es so nach neuer Rechtsprechung nicht mehr gibt bzw. auch rechtlich noch nie gab.

Unter dem Vorwand der Solidarität „Gemeinsam sind wir stark!“ versuchen diese ihre Mitglieder zu

überzeugen. Ich bin der Meinung, das ist, aber in letzter Hinsicht, RICHTIG!

Allerdings haben die Großgewerkschaften ein sehr großes Problem! Die Interessenvertretung einzelner wichtiger Berufsgruppen bleibt liegen bzw. wird gar nicht wahrgenommen, und das Alles nur zum Wohle eines gemeinsamen Abschlusses unter dem Deckmantel der Solidarität. In meinen Augen ist das ein sehr großer Fehler, weil hier über einen Zeitraum von ca. 20 Jahren ein enormes Defizit und ein Abbau der tariflichen Vorzüge aller Kollegen sowie eine große Ungerechtigkeit im Gehaltsgefüge des produktiven Flugzeugwartungspersonals durch die Großgewerkschaften zugelassen wurde. Eine ordentliche und gerechte Berufsgruppenvertretung der Piloten, des Kabinenpersonals, der Dispatcher und des technischen Wartungspersonals hätte bestimmt den Alleingang verhindern können.

„Wie kann so etwas passieren?“ – so fragte ich mich. Ich habe recherchiert und bin zu mehreren Antworten gekommen, die mitunter diskussionswürdig sind, aber andererseits auch auf Fakten beruhen. Wenn ich alles niederschreiben müsste, würde das TGL-Logbook ein Buch werden, also werde ich hier nur einige Ansätze zu Papier bringen.

Als erstes sollte man verstehen, wie der Arbeitgeber tickt. In einer AG wie beispielsweise der Lufthansa und Lufthansa Technik kristallisiert sich ganz klar heraus, es geht um Gewinnerwartungen und die damit verbundenen „optimization of profits at all costs“. Dieses scheint wohl im Management-Handbuch an erster Stelle zu stehen und sagt nichts anderes aus, als für das Unternehmen den maximal möglichen Gewinn immer wieder zu optimieren und das um jeden Preis. Es wird geradezu mit akribischer Sorgfalt nach allen möglichen Begründungen zu immer weiteren Kosteneinsparungen gesucht, gefunden und durchgesetzt. Das Neueste ist im Februar durch den LH Vorstand Hr. Dr. Christoph Franz angekündigt worden, welches ein Einsparpotential von wahnsinnigen 1,5 Milliarden Euro vorsieht. Ich mache dem Management keinen Vorwurf hierzu, denn das ist ihr Job das Unternehmen am Markt zu halten. Jedoch wenn das ganze Engagement des Managements eine Ungleichgewichtung in finanzieller und sozialer Hinsicht sowie die Wegrationalisierung von Arbeitnehmern mit sich bringt, bin ich entschieden gegen diese Managementmethoden. Denn letztendlich ist es jedem Arbeitnehmer zu verdanken, dass ein Unternehmen sich am Markt behaupten kann. Und so lange ein Unternehmen schwarze Zahlen schreibt, gibt es keinen Grund, die Mitarbeiter finanziell und sozial abzuwerten oder sogar zu entlassen.

Gerade im Gegenteil sollte der Arbeitgeber seine Mitarbeiter ordentlich auf der tariflichen Ebene und durch eine nicht begrenzte Gewinnbeteiligung am Wohlstand des Unternehmens teilhaben lassen. Dieses bringt Zufriedenheit und fördert somit die damit verbundene Loyalität und Motivation der Mitarbeiter. Mit der aktuellen Daumenschraubmethode wird so eine Mannschaft das Unternehmen mit Sicherheit nicht auf seinem Erfolgsweg unterstützen. Aber all dies scheint bei unserem Management wohl in Vergessenheit geraten zu sein.

Die Entwicklung zeigt uns, dass der Arbeitgeber immer mehr Teile seines Betriebes in eigenständige AGs und GmbHs auslagert oder sogar letztendlich auflöst und fremdvergift. Dies bringt große Vorteile für den Arbeitgeber mit sich, aber auch große Nachteile für die Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber zersplittert den Betrieb, um so kostengünstig wie möglich operieren zu können. Im Weiteren zersplittert er auch mit bestimmter Absicht die Belegschaft durch teamgesteuerte Arbeitszeitmodelle oder ständige Versetzung des Personals. Dies hat zur Folge, dass sehr schwer ein Zusammenhalt bzw. eine Gemeinsamkeit zu verwirklichen ist.

Jedenfalls ist mir eines klar geworden: Wenn man nicht für seinen eigenen Wohlstand arbeitet und dafür kämpft, werden wir früher oder später in den unteren Lohnklassen landen. Wie man aktuell erkennen kann, macht der Arbeitgeber keinen Hehl

daraus, jedes Jahr aufs Neue immer wieder mit allen möglichen Szenarien, sowie Einschüchterungen der Mitarbeiter seine Einsparungsprojekte zu verwirklichen. Und dieses wird er auch dann machen, wenn man für seine finanzielle und soziale Stellung im Arbeitsleben nicht kämpft. Und er wird vielleicht erst damit aufhören, wenn wir alle das Gehaltsniveau unserer Kollegen in Beijing erreicht haben!

Liebe Kollegen, es sollte so langsam bei euch die Aufbruch-Stimmung aufkeimen, um dagegen zu kämpfen. Ich verstehe es nicht, dass viele der nicht organisierten Kollegen immer noch mit Scheuklappen herumlaufen und den Lauf der Zeit nicht erkennen wollen. Nach dem Motto: „Was geht mich das an?“ - „Kann mir die 1% Beitrag nicht leisten“... usw. Ebenso wenn mir ein nicht organisiertes Mitglied sagt: „Erst mal warten, was ihr so bringt und für uns leistet“ - So muss ich leider sagen, er hat es nicht verstanden, dass sich gerade durch einen hohen Organisationsgrad auch die Schlagkraft, und dadurch auch die Durchsetzungsfähigkeit erhöht. Schaut euch doch nur mal die Erfolge der Gewerkschaften an, welche mit einem hohen Organisationsgrad > 80% verhandeln.

Naja, Ausreden und Gründe gibt es genug!

Es ist nun wirklich an der Zeit, sich mit der Thematik der persönlichen Interessenvertretung auseinander zu setzen, bevor sich unser Berufsstand zum Niveau der unteren Arbeiterklasse entwickelt. Wir sind hochspezialisierte Facharbeiter, bei denen die Sicherheit in allen Bereichen ganz groß geschrieben wird, und so sollten wir auch mit der eigenen Interessenvertretung in tarif-, sozial- und arbeitspolitischer Hinsicht umgehen. Wir haben die Chance, gemeinsam etwas zu bewegen, aber nur da sitzen und den Kopf in den Sand zu stecken, bringt keinen weiter.

Meine Bitte an euch Nicht-Organisierten oder Noch-Nicht-Organisierten ist, endlich Farbe zu einem Berufsverband oder einer Gewerkschaft zu bekennen und der Arbeitgeberseite zu signalisieren, dass sie nicht alles mit ihrer Belegschaft machen kann, was sie möchte.

Und in der Entscheidungsfindung überlegt ganz genau, welcher Berufsverband / Gewerkschaft etwas für euren Berufsbereich bewirken und umsetzen kann. Denn das Wichtigste bleibt, um euch auch in Zukunft einen sozial und finanziell verträglichen Arbeitsalltag zu ermöglichen, die Mitgliedschaft.

Ich hoffe nun, den Einen oder Anderen zum Nachdenken bewegen zu haben!

In diesem Sinne auf ein weiterhin erfolgreiches Jahr 2012

Daniel Kreis
Vorstand Tarif & Recht

Meine Bitte an euch Nicht-Organisierten oder Noch-Nicht-Organisierten ist, endlich Farbe zu einem Berufsverband oder Gewerkschaft zu bekennen und der Arbeitgeberseite zu signalisieren das sie nicht alles mit ihrer Belegschaft machen kann was sie möchte.



Veränderung bei der Lizenz

Die bisherige Vorgehensweise bei der Beantragung der AML beim LBA wird durch eine zum 01. August inkrafttretende Neufassung der EASA-Verordnung 2042/2003, Anhang III Teil/Part66 relativiert.

Hintergrund ist der bisherige Brauch, dass sich LHT-Mitarbeiter nicht um die Erlangung der Lizenz kümmern müssen. Luft-hanseaten absolvieren eine interne Prüfung, um sowohl die AML-Eintragung als auch die Freigabe-berechtigung zu erhalten.

War es bisher gelebte Praxis, dass nach erfolgreichem Musterlehrgang und eventueller Wartezeit für die Eintragung in die AML reichlich Zeit zur Verfügung stand, hat sich speziell für die Lufthansa Technik Kollegen der Druck ein wenig erhöht. Hintergrund ist der bisherige Brauch, dass sich LHT-Mitarbeiter nicht um die Erlangung der Lizenz kümmern müssen. Luft-hanseaten absolvieren eine interne Prüfung, um sowohl die AML-Eintragung als auch die Freigabe-berechtigung zu erhalten. Erst nach erfolgreicher Prüfung stellt das Unternehmen den Antrag 19.1 beim LBA stellvertretend für den Mitarbeiter. Dieser Prozess sorgt dann bei erfolgreichem Abschluss auch für die Umgruppierung in die entsprechende Gehaltsstufe. Grundsätzlich schreibt die oben genannte EASA-Regelung einen Zeitraum von max. 3 Jahren vor, in dem der Typenlehrgang mit erfolgreicher Prüfung gültig ist. Innerhalb dieses

Zeitfensters muss die CAT B Lizenz beim LBA beantragt sein, da sonst der Lehrgang nicht mehr anerkannt wird und somit erneut absolviert werden müsste.

Selbstverständlich steht aber nach wie vor jedem CAT B Anwärtler der Weg offen, seine eigene Lizenz mittels Antrag 19.1 direkt beim LBA zu beantragen. Die Gebühren dafür liegen bei einem nicht ganz vierstelligen Eurobetrag.

Manfred Hierold
Vorstandsvorsitzender



Weißmantel & Vogelsang

Rechtsanwälte · Fachanwälte

Ihre Ansprechpartner in allen rechtlichen Fragen

Liesel Weißmantel

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Dirk Vogelsang

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hans-Gerd Dannen

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stephan Brozeit

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Klaus Vosteen

Fachanwalt für Sozialrecht

David Schäfer

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Antje Harsdorff

Rechtsanwältin

Birgitta Schneider

Fachanwältin für Familienrecht

Kanzlei Bremen

Langenstraße 68

28195 Bremen

Tel. 0421/96 0 99-0

Fax 0421/96 0 99-11

Kanzlei Frankfurt

Am Hauptbahnhof 8

60329 Frankfurt/Main

Tel. 069/24 00 66 66

Fax 069/23 80 76 53

Vertrauensleute



Grüder Heiko
HAM-Vertrauensleute@TGL-online.de

HAM



Langenbeck Peter
DUS-Vertrauensleute@TGL-online.de

DUS



CGN



FRA



STR



Elzer Thorsten
CGN-Vertrauensleute@TGL-online.de



Kreis Daniel
LTMI-Vertrauensleute@TGL-online.de



Klosa Arthur
FRA-Vertrauensleute@TGL-online.de



Neidhardt Michael
CT-Vertrauensleute@TGL-online.de



Eurer TGL



Holz Ronald
BER-Vertrauensleute@TGL-online.de

BER



Hofmann Jens
MUC-Vertrauensleute@TGL-online.de

MUC



Kornetzky Andre
AGB-Vertrauensleute@TGL-online.de



Stark Martin
CLH-Vertrauensleute@TGL-online.de



Scholz Daniel
STR-Vertrauensleute@TGL-online.de



Lufthansa Technik



German Wings



LTMI



Condor Technik



Augusburg Airways



Lufthansa Cityline



Score

Dieses Wort ist aktuell aus den täglichen Nachrichten nicht mehr wegzudenken. Lufthansa hat gegenüber seinem Kerngeschäft und auch seinen Töchtern einen sehr stringenten Sparkurs angekündigt – man könnte auch von einer Kampfansage reden.

Eigentlich ist es ja „nur“ ein Effizienzsteigerungsprogramm....

Nicht nur, dass der Konzern offenbar eine neue Kommunikationsstrategie in Form von Platzierung täglicher Nachrichten in den Medien verfolgt, nein, auch eine seltsame Vorstellung von „Sozialpartnerschaft“ legt er an den Tag! In unserem Verständnis sind Sozialpartner alle im Betrieb relevanten Mitarbeitervertreter und deshalb auch Betriebsräte. Die Kommunikation findet aber nur auf sehr hohem Flightlevel statt, da sind wir vor Ort überhaupt nicht beteiligt.

Zwar dürfen wir Räte an unseren Standorten die Vorgaben des Konzerns nicht nur erleben, sondern am Ende auch umsetzen. Doch diese sehr einseitige Form von Beteiligung führt nicht zwangsläufig zu Begeisterung. Keiner unserer Mitarbeiter wird die Notwendigkeit ignorieren, Arbeit effizienter und damit konkurrenzfähig zu gestalten, jedoch hat das aktuelle Geschehen Ähnlichkeiten mit Rasenmähermethoden. Beispielhaft sei die Meldung vom 04.05.2012 in allen möglichen externen sowie



TGL - Dein Weg für die Zukunft

Technik Gewerkschaft Luftfahrt

Die TGL informiert Dich über:

- > Neuigkeiten von Deiner Gewerkschaft
- > Deine Wertigkeit im Betrieb
- > unsere Ziele
- > unsere Tarifpolitik
- > und vieles vieles mehr...

Wir bieten Dir als hochqualifizierter Arbeitstuner, heute und in Zukunft, eine qualifizierete Weiterbildung Deiner Interessen in Tarif, Recht und Luftfahrt an.

Wir stehen Rede und Antwort - erklünde Dich jetzt!

www.tgl-online.de

Technik Gewerkschaft Luftfahrt
 Pariserstr. 118
 84300 Mühldorf-Weilburg
 E-Mail: info@tgl.de

internen Medien - 3500 Mitarbeiter (bei ca. 120.000 gesamt) seien vom Personalabbau im Konzern betroffen. Hier werden Zahlen in die Öffentlichkeit geworfen, ohne vernünftige Analyse der einzelnen Bereiche getätigt zu haben. Wir werden den Eindruck nicht los, dass durch diese gezielte Meldungen unser Personal massiv unter Druck gesetzt werden soll, um damit den Nährboden der Angst zu schaffen. Auf diesem Acker wird dann die Frucht gesät, die am Ende Personalabbau zur Folge hat. Wir sind uns sicher, dass diese Ankündigung, die zuerst vom administrativen/dispositiven Personal spricht, weitergehende Auswirkungen auf die Produktion haben wird - hier ist das Ende der Fahnenstange noch lange nicht erreicht!

Vielleicht ist noch nicht jedem klar, welche Dimensionen dieses neue Programm hat. Ungeachtet dessen, dass die **Mitarbeiter nicht für die Strategie des Konzerns verantwortlich sind** und damit auch nicht für Managementfehler wie

- ignorieren der LowCostCarrier,
- Bedienung gleicher Strecken durch LH und Germanwings,
- kein State of the Art beim Entertainment,
- Flottenalter und Flottenmix

in Sammelhaft genommen werden dürfen, hat Score Auswirkungen auf alle mit Lufthansa irgendwie verbandelten Firmen/Gesellschaften.

Als erste Auswirkung mussten wir die Kündigung der Geschäftsbeziehungen zu Contact Air hinnehmen, für die das Vertragsende das Aus bedeutet und **hunderte von Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit geschickt werden.**

Wer garantiert unseren Kollegen von Augsburg Air, Eurowings oder gar CityLine den Fortbestand in ihrer heutigen Form? Wer gibt all diesen Mitarbeitern eine Zukunft? Welche Firma kann sich im Kampf um die Verträge durchsetzen? Wer ist zukünftig Provider für Catering, IT oder Technik? Ist die Zukunft Preisdumping um jeden Preis bis hin zur Inkaufnahme von abfallender Qualität? Kann eine Airline wirklich qualitativ die Wertigkeit z.B. einer Maintenance erkennen oder diktiert hier im Umkehrschluss der Preis die Qualität?

Selbstverständlich ist Deutschland kein Billiglohnland. Aber wie so selbstverständlich der Konsum von uns erwartet wird, so selbstbewusst werden wir Arbeitnehmer auch unsere Arbeit an den Arbeitgeber verkaufen!

Auch wenn wir alle nur sehr geringe Mittel gegen die Entscheidungen des Konzernvorstands in Händen halten, sollten wir es ihnen so schwer und ungemütlich wie möglich machen. Vielleicht gelingt es ja, alle Gewerkschaften zum Schulterschluss zu bewegen, denn unabhängig der Ziele jeder einzelnen Gruppierung wird die Gegenwehr nur in gebündelter Kraft zum Erfolg führen!

Wenn es schon zum Abbau von Personal kommen muss, muss der Preis dafür sehr hoch sein – ganz im Sinne der „Sozialverträglichkeit“!

Manfred Hierold
Vorstandsvorsitzender



Wer garantiert unseren Kollegen von Augsburg Air, Eurowings oder gar CityLine den Fortbestand in ihrer heutigen Form? Wer gibt all diesen Mitarbeitern eine Zukunft?

Weltluftverkehr



Wir dürfen uns zu keiner Zeit der durchaus ernstzunehmenden Konkurrenz im MRO-Geschäft entziehen.

Angesichts der Entwicklungen in der Luftverkehrsbranche stellt sich berechtigterweise die Frage nach der Zukunft luftfahrttechnischen Personals.

Beobachtet man den Markt, stellt man massive Wettbewerbsverzerrungen fest. So konsolidieren sich Airlines über ein Insolvenzverfahren namens Chapter 11 in Amerika, während sich andere mittels steuerlich günstiger Randbedingungen im arabischen Raum ausbreiten und es sich leisten können, auch mit halbleeren Flugzeugen zu fliegen. Dies alles gepaart mit deutschen oder europäischen Regelungen wie z.B. Luftverkehrs- oder Emissionsabgabe schnürt unseren Airlines in Europa die Lebensader ab. Erste KO-Kandidaten mussten wir mit Malev oder Spanair zur Kenntnis nehmen. Sicherlich haben nicht die o.g. Abgaben zum Exitus der Fluglinien geführt, doch geholfen haben sie auch nicht!

Was heißt das nun für die Beschäftigten; haben wir dadurch Überkapazitäten im Technik-Markt – mitnichten!

Wir dürfen uns zu keiner Zeit der durchaus ernstzunehmenden Konkurrenz im MRO-Geschäft entziehen. Viele Technik-Geschäftsmodelle basieren auf der Grundlage des „Rollstempels“ – wenig Qualifizierte/Lizenzierte und viele Schrauber. Deshalb bezieht sich dieses Plädoyer auf alle, die täglich die Flugzeuge verkehrssicher in der Luft halten.

In der Base Maintenance werden sich die Anbieter und auch Rollen zukünftig verändern. Hersteller wollen verstärkt am Aftermarket-Geschäft partizipieren. Heute schon erleben die Airlines beispielsweise die Abhängigkeit von Triebwerksherstellern, die ihre Motoren vertragsmäßig für die Überholung an sich binden und somit Konkurrenz von vornherein ausschließen. Diese Muster finden wir aber auch in anderen Segmenten wieder, zum Beispiel beim Inflight Entertainment System.

In der Line sind gut ausgebildete und hochqualifizierte Mitarbeiter gefragt, die innerhalb kurzer Zeit auf Grund ihrer Erfahrung und umfangreicher Systemkenntnisse in der Lage sind, Fehler adhoc zu analysieren und Entscheidungen zu treffen, das Flugzeug sicher auf die Reise zu schicken oder entsprechend Cancellations zu vertreten; und das alles, um Schaden von Passagieren und Besatzung abzuwenden!

Zurückkommend auf die Frage nach Überkapazitäten möchte ich folgendes fragen:

-Hätten Sie volles Vertrauen in den Gasinstallateur, wenn dieser eine nicht entsprechende Ausbildung hätte, nur eine Hilfskraft wäre und an der Gasleitung arbeiten würde?

-Hätten Sie Vertrauen in eine Autowerkstatt, wenn dort nichtqualifizierte Mitarbeiter an der Brems- oder Lenkanlage arbeiten würden?

Wir arbeiten an Flugzeugen und deren Sicherheit ist uns wichtig! Es ist eben kein Auto, das schlimmstenfalls einfach stehen bleibt! Wir tragen mit jeder Entscheidung eine sehr hohe Verantwortung und deshalb ist es wichtig und auch ein Grundanliegen der TGL, nur qualifiziertes Personal einzusetzen.

Deshalb lautet mein Fazit: **Wir haben keine Überkapazitäten von qualifiziertem und verantwortungsbewusstem Personal im Markt. Es mangelt lediglich an der Bereitschaft der Arbeitgeber, über das sehr differenziert zu sehende Maß der Mindestanforderungen hinaus hochqualifiziertes Personal zu beschäftigen!** Flugzeuge bedürfen einer anderen Aufmerksamkeit, das hat keine Vergleichbarkeit! Die Selbstverständlichkeit des Fliegens mit dieser Sicherheit ist eben nicht selbstverständlich!

Manfred Hierold
Vorstandsvorsitzender



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

**„Organisiere Dich jetzt –
wir sind Deine
Gewerkschaft!“**

Das neue „logbook“ erscheint im August 2012