



Technik Gewerkschaft Luftfahrt

logbook

www.tgl-online.de

April 2015



- Rechtsfreier Raum Ausland
- Industriegewerkschaft Luftverkehr
- TGL Tarifpolitik in Hamburg
- Neue Trainingsmethoden und Lerntechniken
- Urabstimmung ist Demokratie
- Tarifeinheitgesetz
- ZK Team bei WB7



Informationen zu Luftfahrt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Vorwort



#indeepsorrow

Liebe Leserinnen und Leser,

eine Katastrophe wie der Flugzeugabsturz der U4 9525 der Germanwings ist erschütternd und lässt andere Themen banal und unwichtig erscheinen. Wir möchten als Organisation TGL den Angehörigen der Passagiere und Crewmitgliedern unser tiefes Mitgefühl aussprechen. Über die Umstände der Katastrophe haben die „selbsternannten Experten“ wie so oft, genug Unqualifiziertes von sich gegeben. Es kann kein Trost sein, dass das Flugzeug in einem einwandfreien technischen Zustand war, und das die Techniker der Luft-hansa es in der Zeit hervorragend gewartet haben. Ungeachtet dessen bleibt es trotzdem ärgerlich wenn sich Kollegen vor die Kameras drängen um Fehler ihrerseits auszuschließen, nicht ahnend damit auszudrücken, das es dann ein anderer Fehler gewesen sein muss. Wer nichts weiß sollte sich auch nicht äußern. Wir selbst haben uns trotz Presseanfragen an Spekulationen nicht beteiligt. Diesem Beispiel sollten auch andere Gewerkschaften folgen. Wir trauern und werden wie schon in der Vergangenheit mitwirken, dass das Fliegen das sicherste aller Verkehrsmittel bleibt.



Herzliche Grüße
Siegfried Trissler



Inhalt

Logbook No. 8 / April 2015



Vorwort Seite	2
Inhaltsverzeichnis / Impressum Seite	3
Tarifeinheit Seite	4
So wie ich die Sache sehe.. Seite	5
Kompakt Seite	6
TGL Tarifpolitik in Hamburg Seite	7
Urabstimmung ist Demokratie Seite	8
Industriegewerkschaft Luftverkehr ZK	9
ZK Team WB7 Seite	10-11
Dienstpläne und Flex AZ Seite	11
Ausland rechtsfreie Zone Seite	12-13
TGL auf der ILA Seite	14
Neue Vertrauensleute bei TGL Seite	15
Neue Trainingsmethoden ... Seite	15-16
Condor News Seite	17-18
TGL Infotour Seite	18
Beitrittserklärung Seite	19

Impressum
Redaktionelle Mitarbeit: David Schäfer, Jens Hofmann, Daniel Kreis, Daniel Wol-
lenberg, Siegfried Trissler, Uwe Klimaszewsky
Fotos: Jürgen Condy, Stefan Seifert, Siegfried Trissler
Grafik/Design: Siegfried Trissler
Korrektur: Duden Professionell
Druck: Häuser KG; Auflage: 3000 Stück
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Siegfried Trissler Vorsitzender des
Vorstands, Technik Gewerkschaft Luftfahrt, Farmstraße 118,
64546 Mörfelden-Walldorf
Tel: 0800 7353273 (gebührenfrei), EMail: info@tgl-online.de;
Tel: 06105 3209747; Fax: 06105 3209748; Internet: www.tgl-online.de
Registergericht: Amtsgericht Groß-Gerau; Registernummer: 90 VR 3767
© für den gesamten Inhalt von LOGBOOK
Nachdruck und Verwendung des Bild- und Textmaterials nur nach vorheriger
Zustimmung der Technik Gewerkschaft Luftfahrt gestattet.
Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle
übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte. Beiträge namentlich genannter
Autoren sind Meinung des jeweiligen Verfassers.
Dies muss nicht die Meinung der TGL, ihres Vorstandes, der Redaktion oder eines
ihrer anderen Gremien widerspiegeln.



Tarifeinheitgesetz

und wie soll es angewendet werden !?

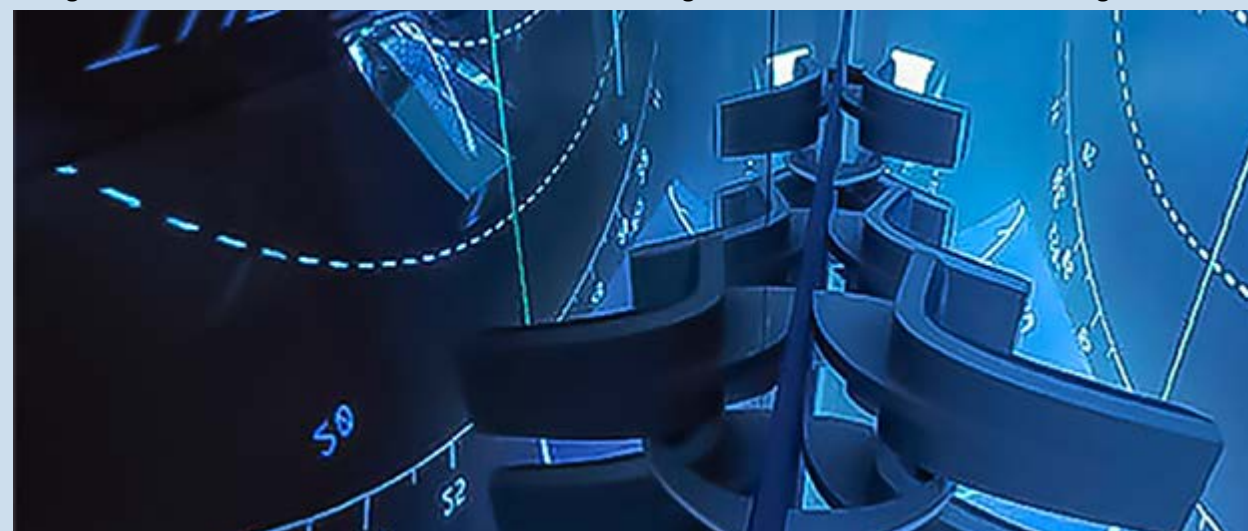
Wie bereits bekannt, hat die Bundesregierung um Andrea Nahles das Tarifeinheitgesetz auf den Weg gebracht. Derzeit befindet sich das Gesetz im Bundestag. Wir gehen davon aus, dass es noch vor der Sommerpause verabschiedet wird. Trotz massiver Kritik der Berufsgewerkschaften und unabhängiger Tarifexperten. Derzeit und wahrscheinlich auch zukünftig ein unausgegorenes Werk, welches einen unangemessenen Eingriff in das Grundrecht Artikel 9 Absatz 3 der Koalitionsfreiheit bedeutet. Rechtswissenschaftler gehen davon aus, dass das Tarifeinheitgesetz in der jetzigen Form vor dem Bundesverfassungsgericht keinen Bestand haben wird. Doch das sind nicht die einzigen Probleme, die ein Tarifeinheitgesetz noch so mit sich bringt. Praktikabel und einfach, so wie es Frau Nahles sieht, ist es bei Weitem nicht. Es ist noch nicht mal klar, was überhaupt ein Betrieb ist. Demnach ist auch nicht klar wo die Mitglieder gezählt werden sollen oder



müssen. Wobei schon das nächste Problem lauert. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist datenrechtlich geschützt. Auch vor einem Notar muss das Mitglied seine Zugehörigkeit bzw. Nicht Zugehörigkeit nicht preisgeben. Die Gewerkschaften sind demnach gar nicht in der Lage ihre Mitgliederangaben zu beweisen. Die Frage was zu tun wäre, wenn die vertretenden Gewerkschaften ungefähr gleich viele Mitglieder zählen, ist noch gänzlich offen. Könnte doch hier die unterlegene Gewerkschaft in der nächsten Woche durch Mitgliederzuwachs doch wieder die Nase vorne haben, worauf die andere wieder kontern könnte. Wir glauben nicht das dies im Sinne des Erfinders gewesen ist.

Berufsgewerkschaften, allen voran der Marburger Bund haben bereits den Gang vors Verfassungsgericht angekündigt. Für uns scheint hier ein Zusammenschluss mit allen betroffenen Gewerkschaften die sinnvollste Lösung zu sein. Was den Vertretungsanspruch angeht, sehen wir in der TGL es ganz nüchtern. Wir sind satzungsgemäß für die technischen Berufe in der Luftfahrt zuständig und erheben somit den Anspruch unsere Mitglieder gewerkschaftlich zu vertreten. Mit dem neuen Tarifeinheitgesetz oder ohne. Bei Zählungen, wie auch immer diese gestaltet werden sollen, sind wir in den technischen Berufen vorne.

Siegfried Trissler



So wie ich die Sache sehe.

Andreas Schackmann
Air Berlin



Mit der erfolgreichen Wahl unserer, aus TGL Mitgliedern, erstellten Betriebsratsliste für die ABT DUS und FRA, stellen wir sicher das wir im Betriebsrat tatkräftig an Entscheidungen über uns mitwirken können. Was nicht heißt das wir nur Politik für uns machen wollen, wie uns von manchen Leuten in der Firma unterstellt wird. Wenn es aber um Entscheidungen über uns geht, dann sollten diese auch von Leuten aus unserer Berufssparte im gerechten Verhältnis mitentschieden werden. Wir haben mit der TGL nicht nur einen guten Berater in Sachen Luftfahrt, sondern auch Informanten, da wir über sie in der Lage, sind uns unter Kollegen auszutauschen.

Unser Mitgliederwachstum war vor der Wahl, bedauerlicherweise ins Stocken geraten. Dabei haben alle Berufsgewerkschaften, wie die UFO, Vereinigung Cockpit, GdF (Gewerkschaft der Flugsicherung), GDL (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer) und MB (Marburger Bund) zuletzt sehr wohl erfolgreich für Ihre Berufsgruppen gekämpft. Was allerdings nur möglich war, weil sich der größte Teil der Belegschaft hinter sie gestellt hat!! Eine Gewerkschaft kann nicht erst was zeigen und danach treten dann die Mitglieder ein, sie kann nur stark auftreten, wenn sie auch stark unterstützt wird! Bei uns hat zudem jeder eine

Chance mitzuarbeiten, das sollte eigentlich gerade Kritiker ansprechen... Die Mitgliedsbeiträge dienen nicht nur zur Füllung einer Streikkasse, sondern auch um die Rechtsberatung/Vertretung und Inforeveranstaltungen zu bezahlen. Selbst wenn es in einer Firma gut läuft, glaubt doch wohl bitte niemand, dass die Geschäftsführung deswegen auch ruhig bleibt. Sie wird stets versuchen Ihren Profit zu steigern. Von welcher Seite auch immer Forderungen an unsere Berufsgruppe gestellt werden; Wenn niemand aufgestellt ist der kompetent verhandelt, sind wir im Nachteil!!

Die genannten Gründe, der TGL nicht beizutreten, waren bisher:

-die Gewerkschaften bringen sowieso alle nichts! Wer verfolgt hat, oder einfach mal nachliest, was die o. g. Berufsgewerkschaften für ihre Berufsgruppe erreicht haben, wird da sicher seine Meinung revidieren. Außerdem haben wir zuletzt auch in schwierigen Zeiten bei der ABT eine anständige Gehaltserhöhung erreicht, über die sich sicher auch die Nichtorganisierten freuen! (HIER AUCH EINE ANERKENNUNG AN DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG, DASS SIE ES NICHT AUF EINEN STREIK HAT ANKOMMEN LASSEN, DEN

UNSERE MITGLIEDER WAREN BEREIT!). Also?! Wer hat hier nichts gebracht?! Erreicht wurde dieser Abschluss durch die ver.di TK, welche uns zuvor um Unterstützung für einen eventuellen Warnstreik bat, welchem wir zugestimmt hatten und dadurch mitgewirkt haben. Wer eins und eins zusammenzählen kann, dem wird wohl klar sein, warum die ver.di sich seit Jahren der zurücklehnen nun plötzlich bemüht. ver.di hat bei der Lufthansa bereits die Flugbegleiter an die UFO verloren und ihr war wohl klar, dass sie nun bei der Air Berlin etwas unternehmen muss. Die TK der ABT musste am Ende nur noch das fordern, was die Kabine „Flugbetrieb“ schon erreicht hatte...

-damit kommen wir zum nächsten Vorwand: Einem armen Mann kannst Du nicht in die Tasche greifen / Spartengewerkschaften machen das Unternehmen kaputt: Ich selbst (auch wenn ich hier für alle unsere Mitglieder schreibe), war noch vor 3 Jahren kein Freund von Gewerkschaften. Mann muss schon auch im Auge haben, wie ein Unternehmen sich im Wettbewerb behaupten kann. Das kann es sicher nicht, wenn allen alles egal ist oder blind Forderungen gestellt werden. Uns ist bisher aber noch kein Unternehmen bekannt, welches heute nicht mehr existiert, weil eine der Berufsgewerkschaften es „kaputt gemacht hat.“

Warum und wie, sollen wir aber nun das Unternehmen retten (obwohl wir bei der ABT im letzten Jahr, wie man allgemein hört, ein positives Ergebnis hatten), wenn andere

Unternehmensparten sich vorher bedienen, auch dann wenn sie kein positives Ergebnis erzielt haben und zum Teil eine weitaus größere Gruppe darstellen?!

Da scheint es leider nur eine Logik zu geben: Wer nicht gut organisiert ist, ist eben der Dumme. Leider gibt es keine höhere Instanz, die die Löhne fair und automatisch regelt.

Die Regierung verweist immer wieder auf die Tarifparteien.

-Die TGL ist ja noch keine anerkannte Gewerkschaft, die können doch nichts tun:

Warum hat sie dann bei LHT, Condor Berlin und Cityline eine TK welche mit dem

Arbeitgeber verhandelt?! Alle Berufsgewerkschaften waren erst mal nicht anerkannt, bevor sie eine Unterschrift unter einen Tarifabschluss gesetzt hatten, trotzdem ist ihnen dies doch letztendlich gelungen (wie oben bereits erklärt, mit dem nötigen Rückhalt der Belegschaft!)

Das letzte Argument: Mich interessiert das alles nicht: Was soll man da noch sagen?! Jedem seine freie Meinung, aber Gott sei dank habt ihr Kollegen, die sich dafür eingesetzt haben, dass ihr ab und an doch mal etwas mehr Geld auf dem Konto habt, ihr ausreichend Erholungsurlaub habt und Eure Dienstzeiten

einigermaßen regelmäßig sind.

Um unser nächstes großes Ziel einer eigenen Tarifkommission, für speziell unsere Klientel zu erreichen, brauchen wir noch mehr Mitglieder.

WENN EUCH NICHT EGAL IST, WIE SICH EUER BERUFSSTAND WEITERENTWICKELT BZW. ER DIE RICHTIGE ANERKENNUNG FINDET, DANN ORGANISIERT EUCH!

Auch die Regierung weißt immer wieder darauf hin, dass die Löhne und Gehälter Sache der Tarifparteien sind!

Andreas Schackmann



Kompakt

Aufsichtsratswahlen 2015

bei LHT, Condor und CityLine stehen in diesem Frühjahr noch Aufsichtsratswahlen an. Die TGL wird in allen Betrieben vertreten sein. Wir bitten unsere Mitglieder sich an den örtlichen Aushängen zu informieren. Vorsorglich werden alle Mitglieder auch per Post von uns angeschrieben. Ebenfalls befindet sich eine frankierte Postkarte in dem Anschreiben, mit der ihr Euch die Briefwahlunterlagen vom örtlichen Wahlvorstand anfordern könnt, für den Fall das ihr an den Wahlen nicht im Betrieb seit oder sein könnt. Wir hoffen auf eine rege Wahlbeteiligung, da wir als „kleine“ Gewerkschaft mehr als andere auf unsere Mitglieder angewiesen sind. Natürlich dürfen uns auch die Wähler, die keine Mitglieder sind.

Schadstoffe in der Flugzeug Instandhaltung und Wartung

Unser Vorhaben eine Studie über „die Auswirkung von Schadstoffen in der Flugzeuginstandhaltung und Wartung gestaltet sich wie nicht anders zu erwarten als sehr langwierig. Noch konnten uns weder Ärzte noch Institute, verwertbare Informationen liefern. Am Ende ist noch nicht geklärt, welche Eckpunkte erfüllt sein müssen, um eine belastbare Aussage zu erhalten. Weiterhin stellen wir fest, dass das Thema in verschiedenster Art und Weise schon bearbeitet ist. Wir versuchen auch alle Informationen dazu zusammenzutragen und darüber zu informieren. Am Ende ist es uns wichtig nicht teure Studien zu bezahlen, die es bereits schon gibt. Weitere Infos folgen.

Rechtsschutz:

Umgruppierung im neuen TVVS gültig ab 01.08.2014. Im Thema „Aufgaben eines Vorarbeiters ohne Meister“ wird diese durch Streichung der Zulagen nun nicht mehr honoriert. Dies sollte auf jeden Fall berücksichtigt sein.

„bezahlte Umkleidezeit“ in erster Instanz wurde der Prozess aufgrund unzureichender Darlegung des Sachverhaltes verloren. Die Berufung ist eingeleitet.

Bei den Themen „rund um Auslandsarbeitsverträge“ konnten wir bisher nichts greifbares ausmachen. (siehe Artikel Seite 12) Trotzdem sollte sich jeder bei uns melden, der in diesem Thema Unregelmäßigkeiten feststellt.

TGL, Tarifpolitik in Hamburg

„Hamburg ist ein Terrain auf dem wir noch viel Arbeit leisten müssen, da die wenigsten wissen, das sich TGL gerade auch für diesen Bereich einsetzt“

TGL ? das ist doch die MT Gewerkschaft aus Frankfurt. So oder jedenfalls so ähnlich, sehen unsere Hamburger Kollegen in den Fachwerkstätten und der Überholung die TGL. Tatsächlich ist der Gründungsgedanke in Frankfurt und auch von MTs entstanden, das ist aber auch schon alles. Die TGL ist eine Gewerkschaft, für das technische Personal in der Luftfahrt und dazu gehören auch alle Spezialfacharbeiter ob in Hamburg, Frankfurt oder anderen Standorten. Gerade auch in den letzten TVVS Verhandlungen mit ver.di und TGL hatte sich gezeigt, das TGL die Gewerkschaft war die für MM2 und SF2 eine Lohnstufe mehr gefordert hat. Während wir bei MTs einiges erreichen konnten, scheiterte es vor allem an dem Widerstand der ver.di Vertreter gerade MM2 und SF2 höher einzugruppieren. Es war zu den TVVS Verhandlungen angedacht den neuen TVVS sowohl von ver.di, als

auch von TGL unterschreiben zu lassen. Die TGL hatte wegen der Verweigerungshaltung der ver.di im Bereich der Spezialfacharbeiter nichts tun zu wollen, letztlich die Verhandlungen abgebrochen. Eine Unterschrift der TGL auf dem neuen TVVS hat es demnach nie gegeben. Dieser Umstand ermöglicht es uns, weiter für unsere Mitglieder und gerade auch für unsere MM2 und SF2 zu kämpfen, da wir an keine Vertragslaufzeit gebunden sind. Hamburg ist ein Terrain auf dem wir noch viel Arbeit leisten müssen, da die wenigsten wissen, das sich TGL gerade für diesen Bereich eingesetzt hat und nicht ver.di. Wir werden die Herausforderung in Hamburg annehmen, und uns verstärkt für diesen Bereich einsetzen. In mehreren Informationsveranstaltungen pro Jahr, sowie dem Einsatz von Vertrauensleuten, werden wir Nahe bringen warum Spezialisten in der Luftfahrt in der TGL sehr gut organisiert sind.

Urabstimmung ist Demokratie



Ronald Holz

Was will ich euch mit dieser Geschichte vor Augen führen?! Beteiligt euch an einer Abstimmung. Euer nicht Abstimmen, hat leider dazu geführt, das euer Nicht Abstimmen gleich Nein ist.

Demokratie, ein Begriff, den wir allzu gerne in den Mund nehmen, ohne uns seiner weitreichenden Bedeutung bewusst zu sein. Ich bin froh, dass 1990 diese jene Demokratie auch östlich der Elbe, des Harz, des Thüringer Waldes ankam. Nach für mich dreiundzwanzig Jahren, durfte ich zum ersten Mal eine Regierung wählen und nicht nur mein Stimmzettel falten. Es war für mich ein bewegender Moment, als ich zum ersten Mal, meine Stimme für eine, meine Partei abgeben durfte.

Die Beteiligung von über 90% an der Wahl, zeigt, wie ernst uns damaligen DDR Bürgern diese Wahl war. Wir wollten etwas und das haben wir mit dieser Wahlbeteiligung kundgetan.

Letztendlich, wurde eine Regierung gewählt, die den Beitritt zur BRD gemäß GG Artikel beschlossen hat und zur Wiedervereinigung beider deutscher Staaten am 03.10.1990 geführt hat.

Was will ich euch mit dieser Geschichte vor Augen führen?! Beteiligt euch an einer Abstimmung. Euer nicht Abstimmen, hat leider dazu geführt, das euer Nicht Abstimmen gleich Nein ist. Unsere Urabstimmung hat zwar ein Ergebnis von über 91% für Streik ergeben, nur haben leider Weniger als 75% der Gesamtmitglieder dafür gestimmt.

Laut Satzung ist das gleich Nein.

Dieses Ergebnis stimmt mich etwas nachdenklich, angesichts der Probleme, die wir bei LHT haben. Seit ihr alle satt von dem mageren Ergebnis seitens ver.di?! Ich stelle die Frage mal anders: Wollt ihr eine 40 Stunden Woche, keine 3,6% Schichtzulage, keinen Kündigungsschutz nach 15 Jahren, nur gesetzliche Schichtzulagen? Dann natürlich ver.di. oder ihr beteiligt euch an der Urabstimmung. Was meint ihr, was kommt, wenn ver.di weiter verhandelt?! 1999/2000 hatten wir im Osten die Zulagen ala West ausgehandelt. 2004 wurden sie von ver.di gesamtdeutsch gestrichen.

Soll ich noch weiter ausholen?!

Ich glaube, ihr wisst gar nicht, wie nahe ihr an der 40 Stunden Woche seid, wenn ihr euch nicht wehrt. Demokratie, Ich bin ein Fan davon. Schade, dass nicht alle so denken, sonst hätten wir die 75% erreicht.

Es grüßt Ronald Holz



Industriegewerkschaft Luftverkehr



Motivation, für die Gründung einer Industriegewerkschaft Luftverkehr (IGL), die alle Arbeitnehmer in der deutschen Luftverkehrsindustrie vertritt, sind im Wesentlichen die Nachfolgenden. Die bestehenden Berufsgewerkschaften sind eine historische Reaktion auf die Entfremdung und Fremdsteuerung innerhalb der Großgewerkschaften, aber nicht zwangsläufig eine auf Dauer angelegte idealtypische Organisationsform. Sie geraten zunehmend unter Druck regulativer (Tarifeinheitsgesetz), wirtschaftlicher (Verteilungsspielräume) und gesellschaftlicher (Entsolidarisierungsdebatte) Zwänge.

Die beteiligten Berufsgewerkschaften sehen die Angreifbarkeit der Luftfahrt in Deutschland und eine aus der zunehmenden Bedeutung resultierende permanente Diskussion um die Ausgestaltung unserer Arbeitsbedingungen. Einer weiteren Zersplitterung und Deregulierung der Beschäftigungsstrukturen kann durch die Bündelung der Kräfte und die übergreifende Koordination der Arbeitnehmerinteressen bei gleichzeitigem Erhalt der jeweiligen berufsspezifischen Expertise entgegengewirkt werden.

Erforderlich ist eine auf allen Ebenen vorangetriebene Konsolidierung der Arbeitsbedingungen auch im Hinblick auf die fortschreitende Globalisierung und den dadurch ständigen Veränderungen unterliegenden Wettbewerb. Hinzu kommt die immer größer werdende Einflussnahme der Politik auf nationaler und

europäischer Ebene. Eine Industriegewerkschaft Luftverkehr mit einem alle Arbeitnehmer in der deutschen Luftverkehrsindustrie einschließenden Organisationsbereich kann eine bislang nicht mögliche deutlich höhere Mächtigkeit zum Arbeitgeber herstellen; anstelle von Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber um den jeweiligen Organisationsbereich und jeweils anzuwendenden Tarifvertrag, die Ressourcen und Volumen kosten, kann man sich auf die tariflichen Ziele und die damit zusammenhängenden Sachfragen konzentrieren. Dies erleichtert letztlich auch die Herstellung von Akzeptanz unter allen Beteiligten.

Die Vorbereitungen für ein Gesetz zur Tarifeinheit führen einerseits zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit und befeuern andererseits die gesellschaftliche Debatte um die Entsolidarisierung der Arbeitnehmerschaft. Das geplante Tarifeinheitsgesetz ist, ungeachtet seiner finalen Ausgestaltung, jedoch nur zuspitzter Ausdruck eines vom Arbeitgeberlager im Einklang mit der Regierung angestrebten Bedeutungsverlustes der Berufs- und Fachgewerkschaften. Auch dieser Entwicklung treten wir mit der Gründungsidee der IGL entgegen.

Was ist geplant?

Die beteiligten Berufsgewerkschaften haben sich auf die Initiative der UFO, deshalb entschlossen, den Impuls zur Gründung einer neuen, fachübergreifenden

Gewerkschaft im Luftverkehr zu setzen.

Geplant ist, eine neue, übergreifende Organisation ins Leben zu rufen, die sich als klassische Gewerkschaft versteht, deren Mitglieder also die einzelnen Arbeitnehmer im Luftverkehr sind. Die derzeit bestehenden Organisationen im Luftverkehr wären damit weiterhin Ansprechpartner für ihre Mitglieder zu allen fachlichen, berufspolitischen Themen sowie für die Rechtsberatung bzw. -durchsetzung. Die Binnenstruktur sollte eine gelungene Synthese aus Wahrung der Identitätsstiftenden Kern-Assets jeder Berufsgruppe und der Schöpfung der Vorteile eines abgestimmten, einheitlichen Auftretens im Verhandlungs- und politischen Kontext sein. Um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Autonomie der Berufsgruppen einerseits und der notwendigen Zentralsteuerung andererseits zu gewährleisten, wird eine Fachbereichs- oder Säulenstruktur geschaffen werden, welche die Selbständigkeit der tariflichen Interessenvertretung garantiert. Dies bedeutet nichts anderes, als dass die bisherigen Berufsgewerkschaften ihre Mitglieder weiterhin in tariflichen Angelegenheiten vertreten. Unterzeichnende Gewerkschaft wird dann jedoch die Industriegewerkschaft Luftverkehr sein. Ob wir als TGL auch mitmachen werden entscheiden am Ende unsere Mitglieder.

*In Auszügen übernommen aus dem Thesenpapier der UFO zur IGL Initiative.

ZK* Team bei LHT FRA WB7



„Im Jahr 2001 wurden im Zusammenhang mit D-AIPW auch die technischen Herstellerunterlagen kritisiert. An diesem stark verbesserungswürdigen Zustand hat sich ja, wie jeder wahrscheinlich aus eigener Erfahrung weis, nicht viel verändert.“

Unser ZK*-Team wurde im Jahr 2006 bei FRA WA3 (heute FRA WB7) gegründet. Wir sollten uns hauptsächlich um die anfallenden Zweitkontrollen nach Triebwerkswechseln und Eingriffen in die Steuerungsanlage kümmern. Nach dem Vorfall mit D-AIPW gab es bei der Langstrecke bereits ein ZK*-Team. Als die Trennung von Kurz- und Langstrecke erfolgte, erkannte der damalige Q-Referent bei WA3 den Bedarf bei der Kurzstrecke. Der anfänglichen Skepsis der WA3 Kollegen

konnten wir, so ist jedenfalls unsere Meinung, mit Kompetenz und Fachwissen begegnen. Es dauerte also auch nicht lange und wir waren voll akzeptiert. Auch wenn es manchmal ein schmaler Grat ist, Kollegen, ohne oberlehrerhaft zu wirken, auf Ihre Fehler hinzuweisen, finden wir, das wir hier „fast immer“ den richtigen Ton treffen. Selbstkritisch müssen wir hier anmerken, dass wir auch nicht frei von Fehlern sind, auch wir können mal etwas übersehen! Neben den „routinemäßigen“



Zweitkontrollen erweiterte sich Schritt für Schritt unser Aufgabengebiet. Die Infoplattform, sie hatte einen schweren Start, ist heute fast nicht mehr wegzu-denken. Für uns war dieses Thema damals auch neu und auch wir mussten einen Lernprozess durchlaufen. Zwei Kollegen von uns sind MT Prüfer, sie bilden sozusagen den „Nachwuchs“ aus. Ein Kollege kümmert sich um unser gefordertes jährliches ZK*-Refresher, erstellt Präsentationen in Zusammenarbeit mit WF2 und hält dann die Schulungen. Wenn die Personalsituation es erfordert, unterstützen

wir bei Triebwerksstandläufen und geben Hilfestellung bei nicht alltäglichen Reparaturen.

Im Jahr 2001 wurden im Zusammenhang mit D-AIPW auch die technischen Herstellerunterlagen kritisiert. An diesem stark verbesserungswürdigen Zustand hat sich ja, wie jeder wahrscheinlich aus eigener Erfahrung weis, nicht viel verändert. In diesem Zusammenhang versuchen wir, in Verbindung mit den Repräsentanten von Airbus und Boeing, schnelle Lösungen bei Unklarheiten zu erzielen. Gleichzeitig sind wir aber

immer mit WE in Kontakt, um eine dauerhafte Verbesserung mit herbeizuführen, aber das ist leider ein zäher und schwieriger Prozess. Ein weiterer Gesichtspunkt unserer täglichen Arbeit ist die Hilfestellung bei Fragen zum Bauzustand der Flugzeuge. Da der IPC von Airbus immer mehr die Durchführung von bestimmten SB's hinterfragt, ist oft eine längere Recherche nötig, damit das richtige Bauteil bestellt und eingebaut werden kann. Auch bei der Aufarbeitung und Untersuchung von möglichen Arbeitsfehlern sind wir mit im Boot. Die Aussteuerung, Archivierung und mitunter auch Durchführung von QScan Stichproben, ein WF Qualitätsmosaikstein, liegt ebenfalls in unserer Hand. Wenn Kollegen Unklarheiten mit einer Jobcard haben, oder diese nur einfach fehlerhaft ist, kommen die Kollegen auch gern zu uns. Mit einer E-Mail oder einem Gespräch mit dem Auftragsersteller lassen sich manchmal viele

Probleme schneller als mit einer OJV (On the Job Verification) lösen. Ohne überheblich wirken zu wollen, können wir behaupten, dass wir uns einen guten Ruf in unserer Abteilung erworben haben. Das zeigt sich in dem Vertrauen, mit dem viele Fragen oder Probleme von den Kollegen an uns herangetragen werden. Manchmal kommen wir uns wie in einem MCC vor. Das ist nicht negativ gemeint, aber wenn sich die Klärungen von bspw. Bauteilwechseln oder ZB's häufen, entsteht schon dieser Eindruck. Es geht weiter mit der Hilfestellung bei dem Umgang mit den Internetseiten der Flugzeughersteller, eDoc, Airbus Airman Web, manage/m, Sealerdatenbank usw. Dies ist uns durch die Erfahrung mit diesen Programmen, von denen es ja bei LHT reichlich gibt, und die Zeit, die wir im Gegensatz zu den Kollegen am Flugzeug haben, möglich. Natürlich kommt auch bei der alltäglichen Arbeit die Unterstützung der Kollegen nicht

zu kurz. Sei es beim Triebwerks-tausch im Rahmen der B737 Außerdienststellung, bei Flight Control Beanstandungen, bei Papieren für die Bauteilübernahme oder bei Problemlösungen mit FRA WE31 (ehemals WA14). 2013 hatten wir bei WB7 41 Triebwerkswechsel und etwa 130 Eingriffe in die Steuerungsanlage. Hier sehen wir unsere Hauptaufgabe die Flugsicherheit zu gewährleisten und die Qualität weiter zu steigern. Wie man sehen kann, ist unser Aufgabenbereich vielfältig. Das soll ein kurzer Einblick in unser Tätigkeitsbild gewesen sein. Wir wünschen uns eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

Das WB7/Q Team

Uwe Klimaszewsky



LHT: Flex Arbeitszeit und Dienstpläne



Alle Jahre wieder erinnert sich manch ein Arbeitgebervertreter an die Konzerntarifvereinbarung „flexible Arbeitszeit“ und zwar immer zum Bezugszeitraumende. Selbstverständlich sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehalten, sich nach dieser Betriebsvereinbarung zu richten. Wir stellen verstärkt fest, das in einigen Bereichen die Arbeitgebervertreter den Inhalt dieser Vereinbarung nicht kennen oder nicht kennen wollen. Sicherlich gibt es in den meisten Bereichen keine Probleme. Trotzdem sehen wir uns veranlasst das Thema zu beleuchten. Demnach ist ein willkürlicher Eingriff in den Dienst-

plan eben nicht auf Anordnung des Dienstherrn verpflichtend, sondern Mitbestimmungspflichtig. Im genauen bedeutet dies: Der örtliche Betriebsrat ist im Konfliktfall hinzuzuziehen. Der Betriebsrat trifft eine Einzelfallentscheidung, und vergibt nicht den Segen an eine ganze Abteilung. Der Mitarbeiter muss gehört werden. Weiterhin obliegt es auch nicht der Entscheidung eines einzelnen Betriebsrates ob der Eingriff in den Dienstplan gerechtfertigt ist, sondern dem Gremium des Arbeitszeitausschusses. Eine Entscheidung muss in schriftlicher Form erfolgen. Siegfried Trissler

Der Auslandseinsatz als „rechtsfreier Raum“

Die Arbeitsbedingungen der Wartungsmitarbeiter der LHT und LTMI im Auslandseinsatz sind immer wieder Gegenstand rechtlicher Anfragen an die TGL und rechtlicher Prüfung durch uns. Das gilt insbesondere für die Vergütung. Anlass genug, hierzu einmal einige grundsätzliche Bemerkungen zu machen:

Auslandseinsätze sind dabei solche, bei denen Mitarbeiter entweder von vorneherein im Ausland örtlich eingestellt oder aufgrund eines Auslandsvertrages ins Ausland bis auf weiteres versetzt oder befristet abgeordnet werden. Im letzteren Fall wird in der Regel das bisherige Arbeitsverhältnis suspendiert und ein gesonderter Vertrag für die Auslandstätigkeit abgeschlossen, manches Mal auch mit einem anderen Arbeitgeber, etwa der DLH oder LCAG. Endet der Auslandsvertrag, tritt das Inlandsarbeitsverhältnis wieder in Kraft.

Abzugrenzen ist dieser Fall von reinen Dienstreisen, die im Rahmen des Inlandsarbeitsvertrags für einen kürzeren Zeitraum stattfinden. Diese finden auf der Basis unveränderter Arbeits- und Vergütungsbedingungen statt, wobei natürlich Besonderheiten z.B. in Bezug auf Arbeitszeit, Spesen etc. zu berücksichtigen sind.

Auslandseinsätze hingegen finden auf der Grundlage eigens gestalteter Verträge statt – und die Tarifverträge der LHT respektive LTMI finden gemäß § 2 des Manteltarifvertrages keine Anwendung. Damit stellt sich die Frage, nach welchen Regelungen sich die Arbeitsbedingungen in diesem Fall eigentlich richten.

Der Lufthansa-Konzern hat hierfür die Entsendungsrichtlinie geschaffen. Sie entfaltet allerdings keine unmittelbare rechtliche Wirkung, ist also nicht automatisch verbindlich für die Auslandsarbeitsverhältnisse. Maßgeblich ist am Ende immer der Individualarbeitsvertrag, der aber sinnvollerweise auf die Entsenderichtlinie verweisen sollte, wie es darin auch vorgesehen ist. Die Entsendungsrichtlinie alleine re-

gelt die Arbeitsbedingungen aber ohnehin nicht abschließend, sondern beschreibt vielmehr die in Frage kommenden Vergütungsbestandteile und besonderen Leistungen und ihre Größenordnung, die im Vertrag jeweils konkretisiert werden müssen - sie ist eben eine reine „Richt-Linie“.

Hinsichtlich der Vergütung stellt die Richtlinie eine Nettobetrachtung anhand der so genannten „Deutschen Vergleichsvergütung“ (DVV) an mit dem Ziel, den Beschäftigten im Ausland unter Berücksichtigung der dortigen sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Besonderheiten jedenfalls eine gleichwertige Vergütung zu gewährleisten. Dazu kommen Umzugskostenbeihilfen, Entsendungspauschale, Auslandszulage, Kaufkraftausgleich etc. – wiederum vorbehaltlich abweichender Vereinbarung im Vertrag. Hierzu kommen je nach Tätigkeit noch Funktions- und Führungszulagen.

Gerade in Bezug auf letzteres ist es erfahrungsgemäß schwierig einzuschätzen, in wieweit die Höhe der vereinbarten Zulagen und Pauschalen im individuellen Auslandsarbeitsvertrag objektiv angemessen ist bzw. den betrieblichen Gepflogenheiten entspricht. Maßgeblich hierfür ist, welcher konkrete Arbeitgeber für das Auslandsarbeitsverhältnis verantwortlich ist und ob und in wieweit dort eine Bewertungsmatrix oder dergleichen für die Bemessung des jeweiligen Vergütungsfaktors besteht. Dann ist der Arbeitgeber daran auch gebunden und kann hiervon nicht willkürlich abweichen.

Soweit allerdings ein Beurteilungsspielraum bleibt oder ein Bewertungsmaßstab ganz fehlt, ist der Arbeitgeber weitgehend frei darin, welche Bedingungen er dem Arbeitnehmer im Rahmen des Auslandsvertrags anbietet. Der Arbeitnehmer hat dann lediglich die Wahl, ob er das Angebot annimmt oder nicht. Abweichungen von der Entsendungsrichtlinie sollte er dann allerdings nur akzeptieren, wenn der Arbeitgeber hierfür einen nachvollziehbaren Grund nennen kann. Denn – und das kann man nicht oft genug wiederholen – am Ende ist alleine der individuelle

Auslandsarbeitsvertrag maßgeblich. Und wenn dieser erst einmal abgeschlossen ist, fällt es schwer, sich von den darin verabredeten Regelungen noch einmal zu lösen. Denn weder die Entsendungsrichtlinien noch sonst irgendwelche übergeordneten Regelungen haben unmittelbaren Einfluss auf das Auslandsarbeitsverhältnis. Vor dem Hintergrund, dass die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Vergütung, im Auslandseinsatz weder tariflich noch durch

Betriebsvereinbarung vorgegeben sind, sollten betroffene Arbeitnehmer also darauf achten, dass sie die Bedingungen vor Beginn des Einsatzes kennen und sich im Vorhinein gut überlegen, ob sie mit diesen einverstanden sind oder nicht. Der Arbeitgeber wird nur dann die Notwendigkeit sehen, Verbesserungen vorzunehmen, wenn er der Meinung ist, dass anderenfalls die Bereitschaft zu Auslandseinsätzen leidet.



David Schäfer
Rechtsanwalt

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

David Schäfer
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Antje Harsdorff
Rechtsanwältin

Michael Nitschke
Rechtsanwalt

Daniel Staack
Fachanwalt für Arbeitsrecht

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

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

TGL APP

Wie gewünscht, läuft die TGL-App nun auch auf dem Windows Phone, und wird demnächst freigeschaltet. Mit den untenstehenden QR-Codes für den App Store und Google Play, könnt ihr Euch die TGL APP herunterladen. Wir würden uns über weitere Anregungen dazu freuen. Euer Social Media Team



App Store



Google Play

Auf der ILA 2014 waren wir mit einem eigenen Stand im Career Center vertreten. Im Vorfeld hatten wir lange diskutiert ob es sich für uns lohnen würde. Man muss ehrlich sein, rein finanziell hat es dieses nicht.

Aber es ging uns in erster Linie darum, eure TGL in der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Außer auf der ILA sehen wir hier wenige Möglichkeiten, ein breites Publikum anzusprechen.

Wir hatten viele gute Gespräche geführt und selbst der Wirtschaftsminister von

Brandenburg war sehr interessiert und informierte sich sogar etwas länger als vorgesehen über uns. Einige Mitglieder nutzen die Gelegenheit, ihren Vorstand auch mal persönlich kennenzulernen und die eine oder andere Frage zu stellen. Ob wir im nächsten Jahr wieder einen eigenen Stand haben, oder evtl. einen gemeinsamen mit der UFO bzw. sogar einen IGL Stand wird sich zeigen. Da die Zukunft der ILA über das Jahr 2016 ohnehin fraglich ist, wird es evtl. die letzte Möglichkeit sein sich zu präsentieren. Hier auch noch einmal ein großes Dankeschön an die Kollegen, die uns unterstützt hatten!

Daniel Wollenberg



Neue Vertrauensleute bei TGL



Martin Quader
LHT Frankfurt



Karsten Theis
CT Frankfurt



Ronny Wende
LHT München



Tim Otto
CIB Schönefeld



Matthias Lehmann
CIB Schönefeld

und Uwe Poenisch Condor Technik Frankfurt

Wir wünschen unseren neuen Vertrauensleuten viel Spaß und Erfolg in Ihrer Tätigkeit.

Neue Vertrauensleute bei TGL

Neue Trainingsmethoden und Lerntechniken



Jens Hofmann

Umfassende Veränderungen der Regularien 2042/2003 sind derzeit in Bearbeitung durch die EASA, es sollen neue Trainingsmethoden und Lerntechnologien im Annex III (Part-66) und Annex IV (Part147) eingeführt werden, um die fortgeschrittene technische Entwicklung der Kommunikationsmittel besser für Schulungen nutzen zu können. Es wird hierbei neben einer Kosten-

ersparnis für die Wartungs- und Schulungsbetriebe auch eine Verbesserung der Lernqualität für die Schulungsteilnehmer erwartet. Ein Paar dieser „neuen“ Lernmethoden und -mittel werden bereits seit einiger Zeit in Schulungs- und Wartungsbetrieben genutzt. Hier sei z. B. das Computer Based Training (CBT) erwähnt, als auch Multimedia Based Training (MBT) - eine Zusammenfas-

sung mehrerer Methoden wie z.B. Text, Videos, Grafiken, Simulationen, etc. Da die EASA in der Luftfahrt eine Vorreiterrolle bei der Verwendung von neuen Technologien übernehmen möchte, soll die rechtliche Genehmigung für den Einsatz der neuen Kommunikationsmittel stark ausgedehnt werden. Einige dieser voraussichtlichen Veränderungen werden hier kurz vorgestellt:

Schulungsmethode	Beschreibung
Distanzlernen - nicht Synchron	Hierbei befinden sich Instructor und Trainees an unterschiedlichen Orten, es besteht keine Möglichkeit direkt miteinander zu reden oder zu schreiben. Dies könnte z.B. eine gespeicherte Videoaufnahme eines Instructors bei der Vorstellung von Schulungsinhalten sein.
Distanzlernen – Synchron	Hierbei befinden sich Instructor und Trainees an unterschiedlichen Orten, es besteht jedoch eine direkte Möglichkeit mit dem Lehrer zu reden oder zu schreiben, um offene Fragen persönlich zu klären. Möglich ist hierbei z.B. ein sogenannter virtueller Schulungsraum, bei dem der Trainer seine Inhalte per Videokonferenz an unterschiedliche Orte verbreitet und die Trainees diese auf Leinwänden in Echtzeit ansehen und besprechen können, sowie Fragen stellen.
e-Lernen	Dies ist eine Schulung um eine Lernveranstaltung, welche von einem per Internet verbundenen Instructor (e-Tutor) aus der Ferne geleitet wird.
m-Lernen	Dies bezeichnet die Möglichkeit einer ortsunabhängigen Schulung, der Trainee sitzt hierbei nicht in einem Lehrsaal, sondern nutzt die Möglichkeiten des Mobil-Internets auf einem Computer oder Smartphone.



Die obig aufgeführten neuen Lernmethoden, sollen voraussichtlich bis hin zum Level 2 Typenlehrgang eingesetzt werden dürfen. Der Frontalunterricht mit einem vor Ort anwesenden Instructor wäre in diesem Fall rechtlich nicht mehr nötig. Er könnte entfallen, oder sich auf die Kommunikation via Videokonferenz zwischen unterschiedlichen Orten, bis hin zu unterschiedlichen Ländern beschränken. Für die Weitergabe der komplexen Inhalte einer Level 3 Flugzeugtypenschulung, wird der Verzicht auf

einen vor Ort anwesenden Instructor durch die EASA als nicht ausreichend angesehen. Wer bereits an einer Level 3 Schulung teilgenommen hat, wird dieser Ansicht zustimmen.

Neben vielen Vorteilen der neuen Medien, stellen diese aber höhere Anforderungen an die Kompetenzen eines Technical Instructors dar, damit sich virtuelle Schulungsräume per Internet kompetent leiten lassen und Inhalte gut vermittelt werden.

Darüber hinaus gibt es jedoch hierdurch auch ernste Gefahren für diese Arbeitsplätze innerhalb Deutschlands, denn gerade für große Konzerne besteht die Möglichkeit die Arbeitsplätze des Technical Instructors in günstigere Länder zu verlagern, oder durch Selbststudienprogramme für Trainees einzusparen. Eine mögliche Verschlechterung der Sicherheit in der Luftfahrt sieht die Analyse der EASA zu den rechtlichen Veränderungen übrigens nicht.

Jens Hofmann



Daniel Wollenberg



CONDOR: NEWS

„Ich glaube unsere Geschäftsführung hat noch nicht erkannt wie dankbar sie ihren Technikmitarbeiterinnen und Technikmitarbeitern sein kann!“

Die letzten Monate waren sehr bewegend. Unser CEO, Harriet Green, ist quasi über Nacht von ihrem Amt zurückgetreten. Dieses lässt natürlich viel Raum für Spekulationen, diese wollen wir aber nicht weiter kommentieren...

Peter Fankhauser hat nun das Steuer bei Thomas Cook übernommen; was das für uns bedeutet, lässt sich im Moment schwer sagen. Wir alle hoffen, dass nun etwas Ruhe einkehrt und der englische Führungsstil schweizerischer Gelassenheit Platz macht.

Bei der CTG konnten wir viele neue Mitglieder gewinnen und haben erfolgreich eine Tarifkommission ins Leben gerufen.

Wir konnten uns hier auf ein gemeinsames Tarifwerk für die CIB und CTG einigen.

Nun heißt es, unsere Geschäftsführung davon zu überzeugen das sie hier einen gemeinsamen Weg mit uns einschlägt. Leider stehen die Zeichen dafür schlecht.

Trotz mehrerer Gespräche konnten wir keinen offiziellen Termin für einen Verhandlungsauftritt finden. Seitens der Geschäftsführung wurde hier zwar Gesprächsbereitschaft signalisiert, aber dabei blieb es dann leider auch.

Dieses veranlasste uns dazu, eine Urabstimmung einzuleiten, das erfolgreiche Ergebnis konntet ihr ja auf der Homepage nachlesen.

Wir können das Verhalten unserer Geschäftsführung absolut nicht nachvollziehen, es geht hier einfach nur um das Prinzip, einer Berufsgewerkschaft keine Plattform zu bieten.

Inhalte spielen keine Rolle, man

hat uns nicht einmal die Chance gegeben diese zu präsentieren!

Die Condor brüstet sich, der beliebteste Arbeitgeber unter den Ferienfliegern (2013) zu sein, und auf dem zweiten Platz bei Verkehr und Logistik (2014) gelandet zu sein. Wenn man den Wünschen der Belegschaft nach einem ordentlichen, einheitlichen Tarifwerk keine Beachtung schenkt, frage ich mich, wer dort befragt wurde. Ganz abgesehen von den ganzen anderen Problemen, die wir in den Technikbetrieben haben, wäre es mit einem Einstieg in Tarifverhandlungen ein Leichtes die Kolleginnen und Kollegen wieder etwas zu motivieren.

Ich glaube unsere Geschäftsführung hat noch nicht erkannt wie dankbar sie ihren Technikmitarbeiterinnen und Technikmitarbeitern sein kann!

Das Herz wurde ja zu unserem neuen Markenzeichen auserkoren, Programme wie " Million Hearts " und " From the Heart " wurden aufgelegt. Bei Letzterem werden jedes Jahr sehr hohe Summen ausgegeben, um Awards zu vergeben. Vom kostenlosen " Thank you Award " bis zum 500€

Award für besondere Leistungen. Mal davon abgesehen, dass ein einfaches "Danke" des Vorgesetzten umsonst ist, und wenn es ernst gemeint ist, auch einen ziemlich guten Effekt hat, wird hier auch noch Geld für die Firma ausgegeben, die dieses Programm betreibt.

Ich frage mich nur, wo ist das Herz für unsere Technikmitarbeiterinnen und Technikmitarbeiter?

Keiner von uns hat Interesse daran unseren Arbeitgeber zu schä-

digen, wir fordern einfach nur einen einheitlichen Tarifvertrag, der die Leistungen der Kolleginnen und Kollegen widerspiegelt, und auch den Vergleich zum CFG Tarifwerk nicht zu scheuen braucht.

Die Wertigkeit unserer Leistung muss endlich honoriert werden!

Ein anderes Thema ist leider der Sommerflugplan ex SXF und HAM. Dort wurden Kanaren Flüge der Condor aus dem Programm

genommen um die Plätze an Norwegian zu vergeben. Das hier die Flieger des größten Konkurrenten von uns gefüllt werden, ist nicht nachvollziehbar! Hier ist unser Tour Operator gefragt seine Condor zu unterstützen. Andererseits ist endlich ein Umdenken in der Gesellschaft von Nöten. Wenn fliegen günstiger ist als Taxifahren läuft doch wirklich was falsch! Ich hatte mir mal einen Flug im April mit Norwegian rausgesucht. Von Berlin nach Las Palmas für 80€ One Way. Der Flug

geht über Oslo und dauert dementsprechend lange. Auf wessen Kosten werden diese Preise bitte kalkuliert? Diese Kostenkalkulation der Airlines muss endlich aufhören, damit der Druck auf die Belegschaft ein Ende hat und branchenweit wieder vernünftige Löhne bezahlt werden können. Am Ende hat doch der Passagier die Erwartung mit ordentlichem Service in den Urlaub zu fliegen. Und das hat nun mal seinen Preis!

Daniel Wollenberg

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 gemäß. Satzung 1 % vom Brutto-Grundgehalt.

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

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

Ort, Datum:

Unterschrift:

Einzugsermächtigung (widerruflich)

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

Kontoinhaber: _____ Bankinstitut: _____
 Kontonummer/ IBAN: _____ Bankleitzahl / BIC: _____

Ort, Datum.....

Unterschrift:

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

TGLon the Road again

- *17.April ab 10:00 Condor Technik - Frankfurt FRA
- *23. April ab 10:00 CityLine - Frankfurt
- *26. Mai ab 10:00 Air Berlin Technik - Düsseldorf
- 01. Juni ab 10:00 Lufthansa Technik - Stuttgart
- 25. Juni ab 10:00 Lufthansa Technik - München
- 26.Juni ab 10:00 CityLine - München
- 10.Juli ab 10:00 Lufthansa Technik - Frankfurt FRA Nord
- 20.Juli ab 10:00 LTMI - Frankfurt FRA
- 24.Juli ab 10:00 Lufthansa Technik - Frankfurt A380
- 06.Aug. ab 10:00 Lufthansa Technik /CIB SXF
- 20.Aug.ab 10:00 Lufthansa Technik Hamburg
- *31.Aug. ab 10:00 Air Berlin Technik München
- 22.Okt. ab 10:00 Lufthansa Technik Düsseldorf
- 23.Okt. ab 10:00 Lufthansa Technik Köln
- *12.Nov ab 10:00 Air Berlin Technik Tegel

*Termin seitens der Geschäftsleitung noch nicht bestätigt.





TG L Technik
Gewerkschaft
Luftfahrt

www.tgl-online.de

Technik Gewerkschaft Luftfahrt

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

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

