



Technik Gewerkschaft Luftfahrt

logbook

www.tgl-online.de

März 2016



- Betriebliches Vorschlagswesen
- Tarifverhandlungen bei Condor
- Roadshows 2015 Rückblick
- Bad News for ABT
- Neues zur Umkleidezeit
- FAQ zu Tarif und IGL
- Rechtslage zur Arbeitnehmerüberlassung

part of **IGL**
Industriegewerkschaft
Luftverkehr

Informationen zu Luftfahrt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Vorwort



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Zusammenschluss der Berufsverbände im Luftverkehr, ist eines der maßgeblichen Themen, die die TGL heute und schon im letzten Jahr beschäftigt. Die Berufsverbände im Wandel der Zeit, könnte auch ein Beitrag in dieser Logbookausgabe heißen. Vieles wurde darüber schon geschrieben, wir stellen jedoch fest, dass immer noch nicht alles gesagt ist. Wir wollen nicht nur hier, sondern auch für jeden einzelnen persönlich zur Verfügung stehen, um zu erklären, warum es eine starke gewerkschaftliche Vertretung im Luftverkehr braucht, da wir gerade in diesem Thema Informationsdefizite feststellen. Unter info@tgl-online.de stehen wir immer zur Verfügung.

Die Tarifverhandlungen bei Condor sind ebenfalls ein Highlight, mit dem wir uns derzeit beschäftigen. Neben diesen Themen könnt ihr Euch über das weitere Geschehen in dieser Logbookausgabe informieren. Wir wünschen uns, dass ihr Euch bei Fragen an uns wendet, und versuchen gleichzeitig, Euch über alle unsere Kanäle auf dem Laufenden zu halten.

Herzliche Grüße
Siegfried Trissler



Inhalt

Logbook No. 9 / Februar 2016



Vorwort Seite	2
Inhaltsverzeichnis / Impressum Seite	3
IGL, eine Option für die GdF? Seite	4-5
Kompakt Seite	6
Bad News for ABT Seite	6-7
Roadshows 2015 Rückblick Seite	8-10
Tarifverhandlungen bei Condor Seite	11
Betriebliches Vorschlagwesen Seite	12-13
Arbeitnehmerüberlassung Seite	14-15
Personelles Seite	16
Betriebliche Altersversorgung Seite	17
FAQ Tarif und IGL Seite	18-19
Neues zur Umkleidezeit Seite	22
Beitrittserklärung Seite	23

Impressum:

Redaktionelle Mitarbeit: David Schäfer, Jens Hofmann, Daniel Kreis,
Daniel Wollenberg, Siegfried Trissler, Sven Klottka
Fotos: Jürgen Condy, Arved Holke, Siegfried Trissler
Grafik/Design: Siegfried Trissler
Korrektorat: Duden Professionell
Druck: Häuser KG; Auflage: 3500 Stück

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Siegfried Trissler Vorsitzender des
Vorstands, Technik Gewerkschaft Luftfahrt, Farmstraße 118,
64546 Mörfelden-Walldorf

Tel: 0800 7353273 (gebührenfrei), EMail: info@tgl-online.de;
Tel: 06105 3209747; Fax: 06105 3209748; Internet: www.tgl-online.de
Registergericht: Amtsgericht Groß-Gerau; Registernummer: 90 VR 3767

© für den gesamten Inhalt von LOGBOOK

Nachdruck und Verwendung des Bild- und Textmaterials nur nach vorheriger
Zustimmung der Technik Gewerkschaft Luftfahrt gestattet.

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle
übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte. Beiträge namentlich genannter
Autoren sind Meinung des jeweiligen Verfassers.

Dies muss nicht die Meinung der TGL, ihres Vorstandes, der Redaktion oder eines
ihrer anderen Gremien widerspiegeln.



Industriegewerkschaft Luftverkehr – eine Option für die GdF?

von David Schäfer

Ist das aktuelle Modell der (berufs-)gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung im Luftverkehr eigentlich noch die richtige Antwort auf die wachsenden rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen und Zumutungen in dieser Branche? Gibt es gegebenenfalls Alternativen hierzu und wie könnten diese – unter Einbeziehung der gegebenen Strukturen und Akteure – aussehen? Auf Initiative insbesondere der Kabinengewerkschaft UFO kamen erstmals Ende 2014 Gewerkschaften und Berufsverbände aus der Luftverkehrsbranche zusammen, um diese Fragen zu diskutieren. Auch die GdF hat daran teilgenommen. Aus dieser Initiative und dem darauf folgenden Prozess ist im Sommer die „Industriegewerkschaft Luftverkehr“ entstanden. Was hat es damit auf sich – und wie steht die GdF dazu?

Hinter der Gründung der IGL stehen derzeit vorrangig UFO, die Technik Gewerkschaft Luftfahrt (TGL) als Gewerkschaft der Mitarbeiter der Flugzeuginstandhaltung. Der GdF-Vorstand hat den Prozess von der ersten Diskussion bis hin zur Gründung zwar begleitet und an den Treffen teilgenommen, sich aber stets offen gehalten, ob eine Beteiligung – und wenn ja: in welcher Form – für die GdF in Frage kommt. Um diese und andere Überlegungen überhaupt sinnvoll bewerten zu können, sei zunächst die Struktur der IGL in der gebotenen Kürze etwas genauer beleuchtet.

Wie soll die IGL funktionieren?

Die Idee hinter der IGL ist es, eine Gewerkschaft zu schaffen, deren Zuständigkeitsbereich alle Unternehmen der Luftverkehrsbranche erfasst. Innerhalb dieser Gewerkschaft werden aber die eigenständigen Berufe – seien sie bereits gewerkschaftlich organisiert wie z.B. das Kabinenpersonal in der UFO oder die Techniker in der TGL, seien sie es noch nicht – ihre berufsständische, aber insbesondere auch ihre Tarifarbeit so weit als möglich autonom organisieren und bestimmen.

Soweit Berufsgruppen bereits gewerkschaftlich organisiert sind,

erfolgt die Einbindung in die IGL durch die Mitgliedschaft dieser Gewerkschaft selbst in der IGL. Ihre Mitglieder wählen Delegierte für die Delegiertenversammlung der IGL, sie entsendet Mitglieder in den Vorstand der IGL. Die Tarifarbeit findet in den gewohnten Gremien der Mitgliedsgewerkschaft statt.

Dort, wo eine Berufsgewerkschaft sich bisher noch nicht etabliert hat, werden die Beschäftigten direkt Mitglied der IGL. Hier werden sie nach Berufen in so genannten „Bereichen“ organisiert, von wo aus sie nach dem gleichen Schlüssel im Vorstand bzw. auf der Delegiertenversammlung vertreten sind. In ihrem Bereich schaffen sie sich auch ihre eigenen Tarifkommissionen. Dieses Modell ermöglicht also sowohl die Aufnahme und das Fortbestehen bereits vorhandener Berufsgewerkschaften als auch die Schaffung und Organisation weiterer Berufsgruppen im Luftverkehr.

Strebt die IGL einen Tarifabschluss mit einem Unternehmen an, in dem Beschäftigte mehrere ihrer Berufsgruppen bzw. Bereiche tätig sind, stimmen sich deren Tarifkommissionen untereinander zwar im Hinblick auf Beginn, Verlauf und Ende ihrer

Tarifverhandlungen und die Laufzeit des Tarifvertrages mit diesem Unternehmen ab, nicht aber im Hinblick auf ihre jeweiligen Tarifforderungen. Hier ist jede Berufsgruppe frei. Der Arbeitgeber hat es dann zwar mit mehreren Tarifverhandlungen gleichzeitig zu tun (wie es bei einer Branche mit Berufsgewerkschaften aber ohnehin üblich ist), dafür aber nur mit einer – synchronen – Tarifbewegung. Die vielbeklagte „Streikkaskade“ der Berufsgewerkschaften fällt dadurch weg. Gleichzeitig behalten die Berufsgruppen ihre tarifliche Bewegungsfreiheit.

Natürlich entscheidet – wie in jeder Organisation – am Ende der Vorstand der IGL über Vertragsabschlüsse oder Arbeitskampfmaßnahmen. Aber hier sind ja zum einen alle Berufsgruppen paritätisch vertreten. Zum anderen ist für den Konfliktfall ein tragfähiges Schiedsverfahren vorgesehen. Darüber hinaus haben etablierte Gewerkschaften, die sich der IGL anschließen, das Recht, diese jederzeit wieder zu verlassen, wenn trotz dieser Vorkehrungen ihre tarifliche Autonomie durch eine Entscheidung des Vorstandes tatsächlich eingeschränkt wird. Ihre – mühsam erkämpfte – Tarifautonomie ist also durch die Teilnahme an der IGL nicht gefährdet.



Außerhalb der Tarifarbeit, soweit es z.B. politische Lobbyarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Mitgliederrechtsschutz betrifft, übernimmt die IGL diese Aufgabe für alle Bereiche, in denen die Beschäftigten direkt Mitglied der IGL sind. Im Übrigen entscheidet die jeweilige mitgliedschaftlich angeschlossene Gewerkschaft selbst, in wieweit sie derartige Aufgaben auf die IGL überträgt.

Warum IGL?

Die Motive, aus denen heraus die beteiligten Organisationen ihr Interesse an diesem Projekt erklärt haben, sind mindestens so vielfältig wie die dahinter stehenden Berufsgruppen. Bei den einen ist es die Erkenntnis, dass Tarifaussensetzungen von Berufsgewerkschaften in ihrer traditionellen Form gesamtgesellschaftlich und unternehmensbezogen immer weniger Akzeptanz finden. Andere wünschen sich ein Minimum an Abstimmung der verschiedenen Berufsgruppen im gleichen Unternehmen, um die Durchschlagskraft gemeinsamer Anliegen zu erhöhen und wegen der Wechselwirkungen mehrerer Tarifsysteme. Wieder andere erhoffen sich durch die Einbindung in eine leistungsfähigere Organisation eine Stärkung der eigenen Berufsgruppe und eine größere Akzeptanz als Tarifpartner durch den Arbeitgeber. Schnöde Synergieeffekte in der alltäglichen Gewerkschaftsarbeit spielen auch eine gewisse Rolle sowie natürlich der Umstand, dass eine solche Gewerkschaft aufgrund ihres schieren Organisationspotentials auch politisch ein ganz anderes Gewicht hätte. „Size does matter“, wie die Erfahrung mit dem Widerstand gegen das Tarifeinheitsgesetz zeigt.

A propos Tarifeinheit: Gegenüber den oben genannten Aspekten,

die die Beteiligten zur Einleitung des Gründungsprozesses bewegen haben, war dies ein weniger maßgeblicher; vielleicht eher so etwas wie ein Katalysator. Aber natürlich wirkt sich eine Neuordnung der Tariflandschaft, wie sie mit der IGL einher gehen kann, auch hier aus. Je breiter die hinter ihr stehende Allianz und je größer ihre Anziehungskraft für Beschäftigte im Luftverkehr ist, desto weniger haben die beteiligten Berufsgruppen ihren Ausschluss vom Tariftisch als betriebliche Minderheit zu befürchten. Für die GdF und ihre Mitglieder dort wird das insbesondere an den Regionalflughäfen und bei der Vorfeldkontrolle in der nächsten Zeit ein immer größeres Thema werden.

Wie positioniert sich die GdF?

Das ist auch einer der Gründe, warum der GdF-Vorstand sich entschieden hat, den Gründungsprozess und die weitere Entwicklung



der IGL wohlwollend zu begleiten. Beabsichtigt ist, alsbald eine Kooperationsvereinbarung zu schließen, um das Verhältnis zueinander genauer zu beschreiben. Die IGL wird z.B. erklärtermaßen nicht Beschäftigte aus dem Organisationsbereich aufnehmen. Eine Gefahr für die GdF geht von ihr also nicht aus. Ob sie im Gegenteil eine Option für sie ist, wird sicherlich auch weiterhin im Vorstand diskutiert werden müssen.

TGL APP



Google Play



App Store



Kompakt

Persönlichkeitsentwicklung

In 2015 hatte die TGL, zweitägige Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung für Ihre aktiven Mitglieder angeboten. Leider konnten wir in diesem Zeitraum nicht allen unsere Aktiven einen Seminartermin anbieten. Deshalb und auch Aufgrund der sehr positiven Resonanz, werden wir in 2016 noch weitere Termine anbieten die wir noch rechtzeitig bekannt geben werden. Herr Pascal Fischer wird die Termine dann koordinieren. Bei Interesse kann man sich schon vorab bei Herrn Fischer unter berufspolitik@tgl-online.de melden. Wir hoffen auf rege Teilnahme und wünschen jetzt schon viel Spaß.

Oilsmell in Cabin und Cockpit:

Derzeit häufen sich die Beanstandungen der Crews bezüglich Oilsmell in Cockpit und Cabin. Da das Thema auch wieder massiv durch die Medien getrieben wird, gehen wir davon aus das Thema wieder verstärkt in den Betrieben diskutiert wird. Für uns ein Anlass zu hinterfragen inwieweit Testruns mit dem typischen „ausbrennen“ von Öl aus der kontaminierten Anlage zu Gesundheitsgefährdung führt. Weiterhin muss auch festgestellt werden ob die medizinischen Untersuchungen der Techniker die diese RunUps fahren noch up to date sind. Die TGL ist in diesem Thema zusammen mit der Gesundheits- AG der UFO dran, das Thema näher zu beleuchten.

Rechtsschutz:

Vorarbeiter mit Meister- und Planungsaufgaben sind nach der Umstellung des TVVS (Tarifvertrag Vergütungssystem) aus unserer, und auch derer die betroffen sind, in der Vergütung nicht mehr korrekt eingruppiert. Während vor der Umstellung ein Vergütungsbestandteil darin bestand, diese „Sonderaufgaben“ zu honorieren, fällt dieser nun nach der Umstellung ersatzlos weg. Derzeit arbeiten die Betroffenen mit unserer Hilfe daran die Tätigkeit im Betrieb LHT mit anderen Tätigkeiten zu vergleichen um eine gerechte Einstufung herstellen zu können. Das Gericht hatte hier in erster Instanz dem AG Recht gegeben, da dies Tarifsache sei.

Bad News for ABT

Die Lage der ABT Mitarbeiter ist seit letztem Jahr alles andere als erfreulich. Nachdem das Management der Air Berlin es nicht geschafft hat im Flugbetrieb geplante Personalmaßnahmen durchzusetzen(-zur Info: Man wollte sich von 200 Piloten trennen. Verhandlungsergebnis: Kein Pilot muss gehen, man räumt Ihnen stattdessen bezahlte Freimonate ein!), soll nun das Bodenpersonal erhalten, neben massivem Arbeitsplatzabbau am Boden bei der Airline sind ebenso harte Einschnitte bei der Technik geplant.

Man möchte bei der ABT insgesamt 200 Vollzeitstellen abbauen, betroffen sind die Stationen Düsseldorf, Berlin und München, zum Ende des Jahres 2015 sind bereits die Technikstationen Paderborn und Köln geschlossen worden, die Technikkollegen in Köln und Paderborn wurden bereits betriebsbedingt gekündigt und abgewickelt.

Die weitere Vorgehensweise in Düsseldorf, München und Berlin soll im Rasenmäherprinzip erfolgen; d.h. bei gleichbleibender Einstellung der Schnittlänge will

man hier durch alle Administrativen, „Semiadministrativen“ und den produktiven Bereiche wüten.

Wir stellen die Sinnhaftigkeit dieser Maßnahme in Frage und befürchten, dass spätestens mit Blick auf die produktiven Bereiche, die Geschäftsleitung den Sinn und Zweck dieses Technikunternehmens außer Acht gelassen hat und dem Unternehmen am Ende zwar Personalkosten gespart, aber durch hieraus resultierenden vorprogrammierten Delays und Kundenunzufriedenheit dem Unternehmen aber

am Ende mehr geschadet hat. In Düsseldorf und München soll die Anzahl der ohnehin schon am Limit laufenden LINE MX-Techniker verringert werden, wichtige Supportabteilungen wie z.B. Sheetmetal, Enginshop, Cabin MX sind ebenfalls betroffen, d.h. auf eine verringerte Anzahl von Line MX Technikern kommen jede Menge Zusatzaufgaben zu, gleichzeitig soll sich die Anzahl der Abflüge erhöhen!

Bedenklich ist das Vorhaben auch im Hinblick auf die Cabin MX; neben den unabdingbaren sicherheitsrelevanten Arbeiten sorgt das Team seit Jahren für ein tadelloses Erscheinungsbild der Air Berlin Kabine, dieses Erscheinungsbild ist für das Sicherheitsgefühl und damit der Kundenzufriedenheit ein unschätzbare wichtiger Baustein!

Um das Bild zum zukünftigen zweifelhaften Kabinenzustand sicher zu stellen, soll zusätzlich das Cabin appearance Team aufgelöst werden. Dieses Team kontrolliert

den Gesamtzustand der Kabine und sorgt dafür, dass beispielsweise Mängel im Cleaning rechtzeitig entdeckt und damit ohne Beeinträchtigung der Pünktlichkeit behoben werden können.



Auf mögliche Einsparungen für die Airline durch entsprechende Rechnungskorrekturen für die Cleaning-Dienstleister will die Geschäftsleitung hierdurch ebenfalls verzichten. Das Customer Team, dass die Drittkunden der ABT wie Etihad, Emirates,

American Airlines, etc. technisch betreut, soll ebenfalls erheblich verkleinert werden, diese Drittkunden sind aber gleichzeitig laut Aussage der ABT-Geschäftsleitung ein wichtiger Bestandteil im

Geschäftskonstrukt der ABT... !

Wir wünschen allen Kollegen der ABT dass Ihre Geschäftsleitung diese Maßnahme nochmals überdenkt !





Wie jedes Jahr haben wir auch 2015 wieder Informationsveranstaltungen bei euch vor Ort in den Betrieben durchgeführt. Für die TGL ist es wichtig in den Betrieben persönlich Neuigkeiten zu tarifpolitischen, rechtlichen und richtungsweisende TGL Thematiken sowie der verschiedenen Fragen von euch einzugehen. Wir als verantwortlicher Vorstand erkennen immer wieder, dass trotz unserer Newsletter und allen anderen TGL Medien immer noch Fragen offenbleiben die im Rahmen der Infoveranstaltungen beantwortet werden. Das Auftreten vor Ort zeigt, dass wir präsent sind, und fand bei vielen Mitgliedern, die das Angebot dieses Jahr wahrnahmen auf ihre Anliegen einzugehen, große Akzeptanz. Wir sind für euch da, hören euch zu und nehmen Eure Sorgen und Nöte ernst. Das ist einer der wichtigsten Bestandteile, unserer berufsspezifische Verbandsarbeit, ganz im Gegensatz zu bestehenden tarifhoheitlichen Gewerkschaften. Für die TGL ist der persönliche Austausch von großer Bedeutung, ebenso wie die im Hintergrund laufenden und die weniger sichtbaren gewerkschaftlichen Arbeiten der Arbeits- und Tarifpolitik. All dies werden wir in Zukunft noch ausbauen. Um ein zusätzliches Zusammentreffen der Mitglieder zu ermöglichen, welche beispielsweise nicht an den Infoveranstaltungen in den Betrieben teilnehmen konnten, haben wir nun vereinbart, dass die zuständigen Vertrauensleute selbst Veranstaltungen außerhalb des Betriebes organisieren. Hierfür haben wir auf Wunsch der Vertrauensleute ein Budget zur Verfügung gestellt. Also nehmt das Angebot der TGL Vertrauensleute vor Ort an und geht ins offene Gespräch.

Zusammenfassung der wichtigsten Themen auf unserer Roadshow.

Tarifpolitik der TGL und IGL

Zur Zeit sind die gewerkschaftlichen Bemühungen der Arbeits- und Tarifpolitik nicht einfach. Die Gründe hierfür sind die extrem schnellen und ständigen Umstrukturierungsprozesse der Arbeitgeber, der gesetzliche Rahmen unserer Regierung in Berlin. Nicht zu vergessen die andauernde Ignoranz der Arbeitgeberverbände. In unseren Informationsveranstaltungen wurde Euch berichtet, was uns dieses Jahr besonders beschäftigt. Welche weitere Richtung die TGL einschlagen kann um ihre Ansprüche der berufsspezifischen Vertretung bei den verschiedenen Arbeitgebern mit Nachdruck weiter und nachhaltig zu sichern. Wir haben erklärt, wie wir dies mit der Gründung der IGL erreichen können.

Arbeitsverdichtung in der Flugzeugwartung

Auf unserer Roadshow war klar zu erkennen, dass überall **in den Betrieben** ein

enormer Druck durch Arbeitsverdichtung auf die Mitarbeiter lastet. Diese Verdichtungen sind nur dann zu bewältigen, solange dem Wartungspersonal durch diverse Prozess- und Strukturänderungen letztendlich zugearbeitet wird. Leider hören wir immer wieder, dass sich die neuen Prozesse, welche durch kostenaufwendige Workshops ins Leben gerufen wurden, erst einschleifen müssen (*bekannte und typische Aussage zum „Changemanagement“*). Der dadurch entstandene administrative Klärungsaufwand, welcher weitere administrative Kosten verursacht, erhöht den gesamten Arbeitsstundensatz im Angebot an den Kunden oder verringert den Profit durch erhöhte administrative Aufwände. Diese administrativen Kosten entsprechen einer gewissen „Kontraproduktivität“ und müssen wieder vom Wartungspersonal reingeholt werden. Durch den ständigen Wechsel der Verantwortlichen ist dann nach Jahren zu hören, dass es evtl. ein Fehler war und wir müssen nun wieder zurückrudern oder neu ansetzen. So kommt

es, dass sich diese Kostenspirale wie eine Schlinge immer weiter zuzieht und davon sind leider alle MRO's betroffen.

Fachwissen schätzen und Ausbildung fördern.

Hier muss definitiv ein Umdenken stattfinden, was auch - milde ausgedrückt – leider nur teilweise erkannt wurde. Der Arbeitgeber sollte wieder anfangen auf seine Mitarbeiter zu hören, ihre Vorschläge mit einbinden und sie ernst nehmen, anstatt mit seiner Rechenschiebermethode seine Mitarbeiter zu demotivieren und unter Druck zu setzen. Schlanke Strukturen, die beste Ausbildung, Sicherheit ehrlich in den Vordergrund stellen und verantwortungsgerechte Entlohnung können hier eine Motivation des Mitarbeiters und die des Erfolgs des Unternehmens bedeuten.

Angriffe auf Tarifverträge und Arbeitszeiten.

Wir hören auch immer wieder von nahezu allen Betriebsräten den Versuch der Arbeitgeber über tarifliche Ausschlussklauseln Betriebsvereinbarungen aufzusetzen die den angedachten gesamtheitlichen Tarifvertrag zu untergraben versuchen, sodass intern Konflikte entstehen. Der Druck lastet hierbei auf der Mitbestimmung, die insbesondere bei Arbeitszeiten mit einhergehender Flexibilität den Begehrlichkeiten der Arbeitgeber standhalten muss, was nicht immer gelingt. Hier wäre ein Austausch aller Mitbestimmungsgremien in Deutschland erstrebenswert.

Billigflieger mit Low Budget Wartung?

Verstehen muss man vorab, dass der Arbeitgeber in seinen unter-

nehmerischen Entscheidungen frei ist und hier die Betriebsrats und Gewerkschaftsarbeit äußerst schwierig wird. Der immer stärker werdende Wettbewerb im internationalen MRO Markt und die gewollte interne Konkurrenz der verschiedenen ausgelagerten Bereiche eines Unternehmens sorgen für Angst in der Belegschaft. Man könnte fast schon vermuteten, hier steckt System dahinter. Der Arbeitgeber ist sehr geschickt dies in betriebswirtschaftlicher Hinsicht rhetorisch und schön zu verpacken. So befürchteten beispielsweise unsere Mitglieder der Station Stuttgart durch die interne Konkurrenz der Germanwings und der Eurowings-Flotte eine weitere Reduzierung des Preis-Segments in der Line-Maintenance. Sie fragen sich ob in Zukunft die Station Stuttgart unter den gleichen sozialen und monetären Gesichtspunkten rentabel und haltbar ist.

So ähnlich wurde es uns von unseren Air Berlin Kollegen in Köln berichtet. Was bereits viele von Euch schon mitbekommen haben, hat sich die Air Berlin dazu entschlossen den Standort Köln, ohne Anschlussbeschäftigung zu schließen.

Tarifpolitik bei Lufthansa CityLine Technik

Die Mitglieder der CityLine wurden in MUC, FRA und zuletzt in CGN über die aktuellen Ereignisse informiert. Die Frankfurter Kollegen finden es sehr positiv, dass die Tarifkommission schon Ergebnisse der eigenen Vorstellungen präsentieren konnte.

Unsere Kollegen in Hamburg

Der Lufthansa Standort Hamburg, zählt zu einer unserer wichtigsten Standorte für die Tarifarbeit in

der LHT. Wir haben am Vortag zu unserer Veranstaltung eine Flyer-Aktion gestartet um die Belegschaft drauf hinzuweisen, dass wir eine Infoveranstaltung durchführen. Einige Kollegen nahmen das Angebot an und haben sich ausgiebig informieren lassen. Am meisten überzeugte sie, dass die Tarifarbeit und die Forderungen direkt von den gewählten TK Mitgliedern ausschließlich aus den Fachbereichen kommen. Wir mussten aber auch erkennen, dass die derzeitige Tarifpartei der Lufthansa viel verbrannte Erde auf der Hamburger Basis hinterlassen hat. Das wiederum verursacht bei vielen Kolleginnen und Kollegen, in Bezug auf Verbände und Gewerkschaften eine ablehnende Haltung bis hin zur Resignation. Dieser Eindruck bestätigt sich auch, sieht man sich die Wahlbeteiligung der Hamburger Kolleginnen und Kollegen bei den Betriebs- und Aufsichtsratswahlen an. Unsere Aufgabe für die Hamburger Basis wird es sein wieder das Vertrauen zu Verbands- und Gewerkschaftsarbeit herzustellen. Wir hören auch immer wieder, dass viele Mitarbeiter wollen, dass wir erst einmal ein Ergebnis für sie erzielen sollen, bevor sie Mitglied werden. Man muss eigentlich nicht lange darüber nachdenken, um zu dem Ergebnis zu kommen, dass es so herum nicht gehen kann. Nur mit einem starken Mitgliederanteil in HAM kann man gute gewerkschaftliche Ergebnisse erzielen. Hierzu haben wir eine sehr gute TGL Plattform geschaffen um allen technischen Fachkräften ein zu Hause zu bieten. Im Übrigen wird eine IGL für alle Mitarbeiter eines Betriebes entstehen.

Tarifpolitik bei CIB /CTG

Auch bei der Condor Berlin und der Condor Technik kam es zu



regen Diskussionsrunden bei den Informationsveranstaltungen mit sehr zahlreicher und positiver Akzeptanz. Im Vordergrund standen die Arbeiten der Tarifkommissionen der CIB und CTG. Ebenfalls sollte vieles über Betriebsvereinbarungen außertariflich geregelt werden. Im Zuge des fertigen Forderungspakets der beiden Tarifkommissionen CIB und CTG, konnten wir viele von Euch da-

von überzeugen, dass es nun zur Sache gehen kann und es besser ist ein tarifliches Fundament zu besitzen. Hierzu auch ein Dankeschön von unserer Seite zu dem sehr guten Ergebnis der Urabstimmung und die damit verbundene Entschlossenheit, nötigenfalls auch mit entsprechendem Nachdruck Eure Forderungen durchzusetzen.



Daniel Kreis
Vorstand Tarif und Recht

T
G
L
I
n
f
o
r
m
a
t
i
o
n
e
n

.....on the Road again



Tarifverhandlungen bei Condor: Einfach ist anders.

Das Tarifgeschehen bei der CTG und der CIB war in den letzten Wochen sehr ereignisreich.

Wir hatten seit September 2015 monatliche Treffen mit der Condor und waren guter Dinge, das der letzte Doppeltermin im Januar uns auf die Zielgerade führen würde.

Anfang Februar wurden unsere Erwartungen abrupt niedergeschmettert. Auf Grund der wirtschaftlichen Lage, speziell seit dem Anschlag in Istanbul, seien weitere Gespräche nicht mehr sinnvoll, da jegliche Abschlüsse im Vergütungsbereich seitens Thomas Cook abgelehnt werden. Dieses würde sämtliche Tarifpartner betreffen, so die Aussage seitens Hr. Schwabenbauer von der CFG.

Nach internen Beratungen und Abwägung sämtlicher Szenarien, entschlossen wir uns ein Angebot aus dem Dezember aufzugreifen. Dieses hätte vorgesehen den derzeitigen Rahmenvertrag der CTG nach redaktionellen Änderungen in einen MTV umzuschreiben. Dieser wäre kostenneutral gewesen, und unter den derzeitigen wirtschaftlichen Bedingungen der vernünftigste Weg um wenigstens einen ersten Schritt aufein-

ander zu zugehen. Leider wurde dieser Vorschlag nicht angenommen, und nachdem die Lage mit einem Warnstreik zu eskalieren drohte, wurde uns kurzfristig ein Spitzengespräch mit Herrn Teckentrup und Herrn Debus (Group Head of Air Travel und Hotels bei der Thomas Cook Group plc.) zugesagt. Dieses fand am 15.2 in FRA statt, und dauerte gute drei Stunden. Beide Seiten erläuterten Ihre Standpunkte und es wurde ein Konsens für weitere Gespräche gefunden. Alles in Allem liegen die Positionen inhaltlich nicht mehr allzu weit auseinander. Nun geht es noch darum, die Condor davon zu überzeugen, dass die TGL ein verantwortungsvoller Tarifpartner mit Weitsicht ist, mit dem man auch längerfristig arbeiten kann. Gerade jetzt, wo die Condor zum Top Arbeitgeberin der Branche gewählt wurde, kann sie nun beweisen, dass ihr ihre Mitarbeiter wichtig sind und die Tarifbedingungen auf ein einheitliches Niveau gebracht werden können. Dieses Niveau an die wirtschaftliche Lage zu koppeln, stellt aus unserer Sicht kein Problem dar. Gerade dieses sollte sogar unser Ziel sein. Dank eurer Unterstützung sind wir hier auf dem richtigen Weg!

Daniel Wollenberg



Betriebliches Vorschlagswesen – Mitarbeiter schätzen und Spezialwissen nutzen.



Das Spezial- und Detailwissen von Facharbeitern und Spezialisten ist heutzutage ein begehrtes Mittel, um effiziente Prozesse und innovative Produkte in Unternehmen zu erreichen. Das betriebliche Vorschlagswesen (BVW), ist ein weitverbreitetes Mittel, um dieses Wissen und die unterschiedlichen Blickwinkel der Mitarbeiter von Unternehmen auf deren Prozesse und Abläufe zu nutzen.



einer sogenannten „lernenden Organisation“ zu Effizienz- und Produktivitätssteigerungen führen soll. Zu unterscheiden ist bei dem Verbesserungswesen durch Mitarbeiter, der **Kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP)** und das **Betriebliche Vorschlagswesen (BVW)**. Während einige Zeit versucht wurde, das BVW durch das KVP zu ersetzen, so hat sich in der Unternehmenspraxis inzwischen zumeist der Ansatz durchgesetzt, das BVW und KVP miteinander zu kombinieren, dabei ist der Unterschied für die Mitarbeiter nicht immer klar ersichtlich.

KVP stellt hierbei einen vom Unternehmen moderierten Verbesserungsprozess dar, welcher in den 80er Jahren mit Kaizen aus Japan nach Deutschland kam und vor allem auf kleine Qualitätsverbesserungen innerhalb von Abteilungen abzielt. Diese werden wiederum gezielt von Teams innerhalb ihrer Abteilung und in ihrem Verantwortungsbereich erarbeitet. Zumeist werden diese Ergebnisse in Kennzahlen veröffentlicht, in Teambdialogen mit Führungskräften erörtert, oder auch in Zielvereinbarungen festgeschrieben. Es setzt stark auf eine motivierende Beteiligung, anstatt auf eine angemessene finanzielle Teilhabe von Mitarbeitern.

„Inzwischen ist das Wissen der Mitarbeiter vor allem in der Industrie wieder stark in den Blickpunkt gerückt, ...“

Es handelt sich hierbei keineswegs um eine moderne Erfindung der letzten Jahre, sondern geht bis auf das Jahr 1872 zurück, wo im sogenannten Generalregulativ von Alfred Krupp bereits beschrieben war, wie durch Vorgesetzte mit Anregungen und Vorschlägen zur Verbesserung durch die Mitarbeiter umzugehen war. Eine Ablehnung von Vorschlägen, ohne vorangegangene Prüfung war hierbei nicht zulässig. Während unter Krupp die Vorschläge noch direkt an den Vorgesetzten übermittelt werden mussten, so gab es seit 1902 unter Borsig die ersten Briefkästen und Kommissionen für das Vorschlagswesen. Innerhalb der deutschen Luftfahrt wurde das erste BVW 1930 durch Ernst Heinkel, in seinem Werk in Warnemünde eingeführt. Die Anzahl der deutschen Firmen mit einem BVW stieg von ca. 50 im Jahr 1939 innerhalb des Krieges auf über 30.000 im Jahr 1943, schrumpfte dann nach Kriegsende aber wieder sehr stark. Inzwischen ist das Wissen der Mitarbeiter vor allem in der Industrie wieder stark in den Blickpunkt gerückt, wobei das moderne Ideenmanagement der Mitarbeiter als ein Bestandteil in

BVW zeichnet sich dagegen speziell durch eine spontane Ideenfindung in technischen, organisatorischen oder kaufmännischen Bereichen durch die Mitarbeiter aus. Die Einreichung, Begutachtung, Umsetzung und Vergütung von Ideen unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats und ist zumeist detailliert durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge geregelt. In der Praxis orientiert sich die Vergütung der einreichenden Mitarbeiter oft prozentual an der erzielten Ersparnis, darüber hinaus werden aber auch „Nichtrechenbare Verbesserungen“ bei Arbeits- und Umweltschutz vergütet.

Richtig angewandt stellt ein funktionsfähiges BVW einen wichtigen Beitrag zur Innovationsfähigkeit von Unternehmen, Bindung der Mitarbeiter an Unternehmen, Förderung einer positiven Unternehmenskultur und zur Mitarbeitermotivation dar. Diese Erwartungen werden jedoch oftmals durch eine unprofessionelle Organisation des BVW, sowie einer dadurch verursachten langwierigen Abarbeitung und intransparenten Vergütung von Vorschlägen enttäuscht. Bei deutschlandweit bis zu ca. 1,3 Millionen jährlich eingereichten Verbesserungsvorschlägen durch Mitarbeiter und daraus gewonnen Einsparungen von ca. 1,5 Milliarden Euro jährlich (*von 300 befragten Unternehmen im dib Report*), sollte auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht jedes Unternehmens bestrebt sein, ein funktionsfähiges BVW zu etablieren.

Jens Hofmann.

Vorstand Mitgliederbetreuung.

Wir nahmen Abschied von Andreas Walter, unserem Mitglied der ersten Stunde.



Andreas Walter kam im Dezember 2015 in Thailand bei einem tragischen Verkehrsunfall ums Leben. Er hatte sich bis zuletzt dafür eingesetzt, dass Umkleizeit als bezahlte Arbeitszeit anerkannt wird. Die Richter gaben ihm am Ende nach seinem Ableben Recht. Wir bedanken uns auch bei seinen Erben, die wie Andreas selbst in Erster Linie daran gedacht haben, den Prozess für die Kolleginnen und Kollegen zu führen, einfach der Gerechtigkeit wegen.

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

Christoph Wicke

Rechtsanwalt

Jonas Dalby

Rechtsanwalt

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

Zur Rechtslage in der Arbeitnehmerüberlassung



„Noch nicht abschließend geklärt ist, ob ein Einsatz eines Leiharbeitnehmers auch dann „vorübergehend“ sein kann, wenn er auf einem Dauerarbeitsplatz beim Entleiher erfolgt.“

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist auch in der Flugzeugwartung gang und gäbe. Wegen der regelmäßig hohen Kosten des entliehenen Wartungspersonals beispielsweise von „Bostonair“ ist er normalerweise nur wirtschaftlich, wenn er tatsächlich dem Ausgleich kurzfristiger und befristeter Auftragsspitzen dient. Dennoch kommt es auch hier – wie es in anderen Branchen ohnehin üblich – zum langfristigen Einsatz von Leiharbeitnehmern. Sei es, weil die erforderlichen Qualifikationen aus Sicht des Arbeitgebers anders nicht zu beschaffen sind, weil man meint, mit Leiharbeitnehmern in der Personalplanung flexibler zu sein oder weil es doch gelingt, Leiharbeitnehmer – z.B. über die in DLH-Beteiligung stehende „Aviation Power“ günstiger zu beschaffen, als es eigene Mitarbeiter wären.

Insbesondere im Einzelhandel kam es in der Vergangenheit zu Fällen krassen Missbrauchs des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). So plante etwa Schlecker vor seiner Insolvenz, Mitarbeiter in großem Stil zu entlassen und sodann sofort in einer eigenen Leiharbeitsfirma – natürlich zu niedrigeren Tarifen – wieder einzustellen und über diese dauerhaft wieder in den eigenen Betrieben einzusetzen. Ende 2011 wurde durch Änderungen im AÜG diesem „Drehtüreffekt“ ein Riegel vorgeschoben mit Hilfe des Verbots, die Leiharbeitnehmer in einem solchen Fall unter dem beim Entleiher geltenden Tarif zu beschäftigen. Insbesondere wurde bei dieser Gelegenheit auch festgelegt, dass die Überlassung von Arbeitnehmern, also Leiharbeit, nur „vorübergehend“ erfolgen dürfe.

Was so selbstverständlich klingt war es lange nicht. Wer etwas verleiht, erwartet schließlich in der Regel, dass er es früher oder später zurückbekommt. Nur für Verleiher von Arbeit galt das eine ganze Zeit

lang nicht. Erlaubte das AÜG zunächst nur eine befristete Überlassung, zuletzt für maximal 24 Monate, wurde diese Einschränkung 2002 gänzlich aufgehoben, bis es 2011 zu der oben genannten Regelung kam. Sie gilt übrigens nicht für den Einsatz von Leiharbeitnehmern im Konzern, sofern der Mitarbeiter nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird.

Die Regelung ist nun also schon einige Jahre in Kraft, dennoch sind noch nicht alle Fragen, die sie aufwirft, endgültig beantwortet. Schließlich dauert es einige Zeit, bis entsprechende Fälle dem Bundesarbeitsgericht (BAG) zur abschließenden Entscheidung vorliegen. Klar ist nach dem heutigen Stand dass unter „vorübergehend“ so viel wie „endlich“ zu verstehen ist. Ein Einsatz von Leiharbeitnehmern ohne absehbares Ende ist mithin selbstverständlich nicht „vorübergehend“.

Noch nicht abschließend geklärt ist, ob ein Einsatz eines Leiharbeitnehmers auch dann „vorübergehend“ sein kann, wenn er auf einem Dauerarbeitsplatz beim Entleiher erfolgt. Hier wird die nachvoll-

derung des Missbrauchs von Arbeitnehmerüberlassung war. Sie soll gerade verhindern, dass die Stammbeslegschaft teilweise durch günstigere oder leichter wieder loszuwerdende Mitarbeiter ersetzt und der regelmäßige Arbeitsbedarf auf diese Weise gedeckt wird. Gleiches gilt für den Fall der „Kettenüberlassung“ ein und desselben Leiharbeitnehmers, wenn auf diese Weise die betrieblich gebotene Einstellung vermieden werden soll.

Wie lang aber ist „vorübergehend“? Diese Frage ist noch immer unbeantwortet. Klar ist insoweit nach der Gesetzesbegründung lediglich, dass es keine feste Höchstüberlassungsfrist gibt. Auch die früher geltenden 24 Monate können mithin nicht zugrunde gelegt werden. Die Kriterien, nach denen sich dieser Begriff konkretisieren lässt, stehen noch nicht fest, weil sich das BAG damit noch nicht auseinandersetzen musste. Sie werden sich an dem Zweck der Regelung, also der Missbrauchsverhinderung, orientieren müssen. Wenn es also keine nachvollziehbaren Gründe für den Einsatz eines Leiharbeitnehmers über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus gibt, ist der entsprechend lange Einsatz wohl auch nicht



ziehbarer Meinung vertreten, dass - Bezogen auf diesen Arbeitsplatz, der ja auf Dauer bestehe - der Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht „vorübergehend“ erfolge, wenn nicht davon auszugehen sei, dass der Entleiher den Beschäftigungsbedarf zukünftig anders als mit Leiharbeitnehmern decken werde. Die Befristung des Leiharbeitsverhältnisses alleine genüge in diesem Fall nicht zur Begründung eines „vorübergehenden“ Einsatzes.

Das leuchtet auch ein, wenn man sich bewusst macht, dass Zweck dieser Neuregelung die Verhin-

derung des Missbrauchs von Arbeitnehmerüberlassung war. Der Zeitraum muss also auf jeden Fall noch absehbar sein.

Was sind die Folgen eines Verstoßes gegen die gesetzliche Regelung der „vorübergehenden Überlassung“? Jedenfalls nicht, dass nunmehr ein Arbeitsverhältnis unmittelbar zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher entstünde, das hat das BAG bereits festgestellt. Vielleicht kosten derartige Verstöße den Verleiher früher oder später die für die Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Erlaubnis, mehr aber auch nicht.

Interessanter ist aus Sicht der Belegschaft, dass das BAG dem Betriebsrat das Recht zuerkannt hat, einer Einstellung eines Leiharbeitnehmers die Zustimmung zu verweigern, wenn sie nicht in dem oben genannten Sinne „vorübergehend“ erfolgt. Das ist auf jeden Fall so, wenn sie zeitlich überhaupt nicht eingegrenzt ist. Wann die Grenze des „vorübergehenden“ auch bei einer zeitlichen Eingrenzung überschritten ist, wird von den höchstinstanzlichen Gerichten noch zu entscheiden

sein und bedarf im Zweifel der Inanspruchnahme rechtlicher Beratung durch den Betriebsrat.

Bei allen (noch) verbleibenden Auslegungsschwierigkeiten im Einzelfall: Hier hat der Gesetzgeber den Betriebsräten auf jeden Fall ein wirksames Mittel an die Hand gegeben, um einem schleichenden Austausch der Stammbesellschaft durch Leiharbeitnehmer und damit der Spaltung der Belegschaft etwas entgegenzusetzen.



RA David Schäfer
Weißmantel & Vogelsang
Bremen / Frankfurt

Personelles

Vorstand



Herr Sven Klottka übernahm zum 01.12.2015 die Aufgabe des Vorstandes für das Ressort MRO Betriebe. Herr Klottka ist bei Air Berlin Technik in Düsseldorf und ist dort als stellvertretender Betriebsratsvorsitzender tätig. Der Bereich MRO wurde von der TGL etabliert, um den steigenden Anforderungen in den MRO Betrieben und auch vielfältigen Airlines gerecht zu werden. Wir freuen uns Sven Klottka für die Tätigkeit gewonnen zu haben und wünschen Ihm ein glückliches Händchen bei der Bewältigung seiner nicht immer leichten Aufgaben.

Personelles

Vertrauensmann

Wir begrüßen herzlich Marc Theine, als unseren neuen Vertrauensmann bei Air Berlin Technik in Düsseldorf. Marc Theine ist dort als Fluggerätmechaniker Fertigungstechnik im Sheet Metal Shop tätig. Wir freuen uns das Marc die Aufgabe zum Vertrauensmann übernommen hat und wünschen ihm allseits eine glückliche Hand und viel Spaß bei seiner neuen Aufgabe.



Betriebliche Altersversorgung und wie es weitergeht.

Viele Bodenmitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lufthansa fragen sich derzeit, wie es mit der betrieblichen Altersversorgung nun weitergeht. Die gute Nachricht zuerst. Alle Kolleginnen und Kollegen, sogenannte Bestandsmitarbeiter, die am 31.12.2015 in einem Beschäftigungsverhältnis standen, haben das ganze Jahr 2016 Zeit, sich zu entscheiden.

Einfacher wird es für die Kolleginnen und Kollegen, die nach dem 31.12.2015 eingestellt wurden. Diese haben nämlich keine Wahlmöglichkeit. Bei den Bestandsmitarbeitern muss direkt einmal mit einem Missverständnis aufgeräumt werden. Diese haben nämlich nicht die Wahlmöglichkeit zwischen „alt“ und „neu“, sondern nur zwischen „neu“ und „neu“. Das alte Defined Benefit,

Verständnis heraus, wird hier der Arbeitgeberanteil variabel gehalten. Die Chance einer höheren Rente, im Vergleich zum Altsystem kann als äußerst gering bezeichnet werden, da nur der Eigenanteil bei einer höheren Verzinsung als 3,5% dazu führen würde.

Eine andere Möglichkeit wäre die „sichere Variante“ in der sich der Arbeitgeber verpflichtet, das angesparte Kapital mit 3,5% zu verzinsen. Diese Verzinsungsgarantie gilt dann sowohl für den Arbeitgeberanteil (Basiskonto) von 5,2% oder weniger, als auch für die 1% Eigenanteil (Aufbaukonto) des Beschäftigten. Hier muss jedem klar sein, dass diese Absicherung nach oben gedeckelt ist. Bedeutet, mehr als 3,5% sind nicht möglich. Weniger allerdings auch nicht. Eine Möglichkeit das

riante bei einer unterstellten Kapitalmarktverzinsung von 3,5%, das Niveau der alten Betriebsrentenregelung erreichen.

Was ist zu tun? Automatisch wird man der ersten Variante „gemischt,“ zugeordnet. Möchte man das nicht, sollte man bis Ende 2016 in die Variante wechseln, die man bevorzugt. Weitere Informationen zu den Wahlmöglichkeiten sollen nach redaktioneller Bearbeitung bekannt gegeben werden.

Die Neueinstellungen ab 01.01.2016 haben keine Wahlmöglichkeit. Hier gilt: 5,2% Arbeitgeberanteil und 1% Arbeitnehmeranteil des versorgungsfähigen Gehalts gehen in die Altersversorgung bei vollem Risiko. Eine dreijährige Staffelung des ein Prozent Beitrages wie



mit einer festen Rentenzusage ist somit endgültig passé. Im Defined Contribution, in dem ein Kapitalaufbau generiert wird, können die „Bestandsmitarbeiter“ zwischen drei Varianten wählen.

Die eine Variante ist die gemischte Version. Der Eigenanteil des Mitarbeiters wird ohne Zinsgarantie angelegt, kann sich also frei am Kapitalmarkt entwickeln. Der Arbeitgeberanteil wird fest, mit 3,5% verzinst. Aus unserem

alte Betriebsrentensystem zu übertreffen, wird dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber seinen Anteil soweit zurückfährt, dass das bisherige Rentenniveau nicht übertroffen werden kann.

Als dritte Möglichkeit sieht die „Risiko/Chance“ Variante zu Verfügung. Hierbei werden alle Bestandteile also 6,2 % des versorgungsfähigen Gehalts dem Kapitalmarktzins unterworfen. Laut der Vertragspartner soll diese Va-

bei Bestandsmitarbeitern gibt es hier nicht. Auch in dieser Variante wird unterstellt, das bei einer durchschnittlichen Rendite von 3,5% das Niveau der bisherigen Altersversorgung erreicht wird. Wir werden zum Thema Altersversorgung erneut informieren, sobald weitere Einzelheiten bekannt werden.

Vorläufiges Fazit: Rentenniveau für Bestandsmitarbeiter, auf Kosten der Mitarbeiter gesichert.

Tarif und IGL



Frage: Warum hat die IGL/TGL nicht an den Tarifverhandlungen teilgenommen?

Antwort: Die IGL hat die Lufthansa im September zur Teilnahme an den Tarifverhandlungen aufgefordert. Die Lufthansa begrüßt den Vorschlag der IGL, hält eine Verhandlung mit der IGL aber noch für verfrüht, da sie einer „frisch gegründeten“ Organisation die Tariffähigkeit abspricht.

Frage: Warum hat die IGL / TGL die Tarifverhandlungen nicht erzwungen?

Antwort: Die Aufforderung zu Tarifgesprächen diene dem künftigen Anspruch der IGL. Eine Erzwingung wäre zu diesem Zeitpunkt zu früh gewesen, da die IGL zu diesem Zeitpunkt faktisch keine Mitglieder am Boden hatte.

Frage: Muss die IGL/TGL nun ganze zwei Jahre warten bis wieder was passieren kann?

Antwort: NEIN. Die IGL/TGL ist an den von ver.di verhandelten Verträgen nicht gebunden. Das heißt, dass theoretisch zu jeder Zeit in erneute Tarifverhandlungen eingetreten werden kann. Deswegen war es auch nicht essenziell wichtig sich in diese Verhandlungen noch einzubringen.

Frage: Warum macht die IGL/TGL dann nichts?

Antwort: Alle die bisher in anderen Organisationen Mitglied sind „müssen“ ihre Doppelmitgliedschaft in der IGL erklären. Ansonsten hätte IGL keine Mitglieder und kann auch nicht verhandeln. Weiterhin akquiriert die IGL auch außerhalb der bestehenden Organisationen Mitglieder. Also Mitarbeiter in allen Bereichen des Luftverkehrs. Bei einem ausreichenden Organisationsgrad wird dann auch verhandelt.

Frage: Werde ich als TGL Mitglied noch berufsgerecht vertreten, wenn die IGL mit im Spiel ist.

Antwort: Ja, die IGL Satzung <http://www.igl.aero/assets/satzung-igl.pdf> ist so aufgebaut, das die Tarifkommissionen aus den jeweiligen Bereichen bzw. Organisationen kommen. Für die Techniker also die TGL. Weiterhin bleiben alle Organisationen bestehen und betreuen ihre Mitglieder souverän.

Frage: Wie lange dauert es, bis die IGL genügend Mitglieder hat?

Antwort: Je nach Bereich wird es unterschiedlich sein. Am Beispiel Boden bei der Lufthansa ist bereits eine TGL mit vielen Mitgliedern vorhanden. Hier muss man nicht bei Null anfangen. Die Organisationsstrukturen bestehen ebenfalls schon. Somit kann tatsächlich in 2016/17 bereits etwas erreicht werden. Es ist in der Tat einzig und allein davon abhängig, wie viele Bodenmitarbeiter bei der Lufthansa sich in der nächsten Zeit für IGL entscheiden.

Frage: Warum macht die TGL keinen Alleingang?

Antwort: Dort wo die TGL ausreichend organisiert ist, verhandeln wir auch über Tarifverträge. Am Beispiel CTG und CIB sind wir derzeit in Gesprächen mit der Geschäftsleitung über neue Tarifverträge. Andere Airlines werden folgen. Bei Lufthansa Technik müssen wir noch an Mitgliedern zulegen. Jedoch wird durch die künftige Konstellation mit der IGL, eben diese IGL die Verhandlungen führen. So wie bei anderen Berufsgewerkschaften auch.

Frage: Warum überhaupt IGL?

Antwort: Wir sind der festen Überzeugung, dass einzelne Berufsgewerkschaften sich in Zukunft schwertun werden ihre Ziele durchzusetzen. Eine Konstellation wie die IGL, die einerseits als große Gewerkschaft alle vertreten kann und andererseits in ihrer Struktur Berufsverbände hat, vereinigt hier alle Vorteile. Ein Arbeitgeber kann sich somit nicht mehr entziehen und einzelne Berufsverbände bekämpfen wie in jüngster Vergangenheit geschehen.

Frage: Was ist nun mit dem Tarifeinheitsgesetz?

Antwort: Faktisch ist das Tarifeinheitsgesetz (TEG) in Kraft. Bisher gab es noch keine Notwendigkeit es anzuwenden. Es liegt aber fast auf der Hand, das es bei Lufthansa das erste Mal passieren wird. Wie dann eine Zählung aussehen könnte, ist offen. Ein IGL Tarifvertrag würde nur dann zur Anwendung kommen wenn sie mehr Mitglieder im Geltungsbereich des Tarifvertrages hat als die Konkurrenz.

Frage: Muss ich als Doppelmitglied dann doppelten Beitrag bezahlen?

Antwort: Nein, es bleibt bei dem bisherigen Beitrag.

Frage: Warum müssen die UFO Mitglieder nicht auch Doppelmitglieder werden?

Antwort: Die Willensbildung einer Gewerkschaft muss von den Mitgliedern ausgehen. Dies ist vom Gesetzgeber so vorgeschrieben. Damit wird eine Fremdsteuerung von

nicht tariffähigen Verbänden verhindert. UFO ist bereits eine tariffähige Gewerkschaft somit sind die gesetzlichen Vorgaben erfüllt.

Frage: Wie kann ich die Doppelmitgliedschaft in der IGL erklären?

Über den Link <https://www.igl.aero/tgl.html> kommst Du auf die sichere IGL Seite. Für TGL Mitglieder genügt es, wenn sie Name und Adresse eingeben, der Rest wird von TGL übermittelt. Bei Änderungen, diese bitte gleich mit angeben. Anmerkung: Den ehemals von uns versendeten alten Link bitte nicht mehr benutzen. Bitte alle Felder mit Inhalt füllen, da das Formular sonst nicht übermittelt wird. Beispiel xxx oder 123 usw.

Frage: Wie geht es nun weiter?

Antwort: IGL und TGL müssen nun Mitglieder gewinnen. Abhängig von der Mitgliederzahl, werden wir den Arbeitgeber zu Verhandlungen auffordern. Wir müssen gemäß Tarifeinheitsgesetz die Mehrheit der Mitglieder im Betrieb vertreten, damit unsere Tarifverträge auch zur Anwendung kommen. Wir haben sehr gute Chancen die stärkste Gewerkschaft im Betrieb zu werden.

Weitere Fragen?

oder die Antworten nicht ausreichend?

Wir beantworten Eure Frage gerne. Einfach eine Mail an Info@tgl-online.de

**University of
South Wales**
Prifysgol
De Cymru

www.southwales.ac.uk/engineering



Aerospace Centre, Pontypridd Campus

Aerospace Engineering at the University of South Wales

As one of the UK's major international universities, the University of South Wales offers a range of undergraduate and postgraduate engineering courses, including aeronautical, aircraft maintenance, electrical and electronic, civil and mechanical engineering.

Many courses are accredited by the leading engineering institutions in the UK, giving them the professional seal of approval. This allows our graduates to meet the educational requirements for professional engineering registration at Incorporated Engineer (IEng) or Chartered Engineer (CEng) levels.

The University is proud of its strong track-record of collaborating with industry. These excellent links help the University of South Wales to tailor its courses to meet employers' needs, ensuring that our students graduate with the right skills for a successful career in their chosen area.

Tel: +44 (0)1443 654 450

E-mail: international@southwales.ac.uk

Website: www.southwales.ac.uk/international



Aerospace Centre, Pontypridd Campus

Weitere Informationen, sowie Zulassungsvoraussetzungen

Facilities

Our aeronautical teaching and research activities benefit from a range of outstanding facilities, which are housed at our Pontypridd Campus. A new extension to our Aerospace Centre opened in September 2015, which shows our continued commitment to providing the best facilities for our students, and supporting the modern aviation industry.

The £3.3m building has a Jet Provost aircraft, a fully-instrumented wind tunnel, educational gas turbine unit, Merlin MP-521 flight simulator, composite repair and hand-skills workshops. The extension builds on our existing high-quality facilities, which opened in 2011 and include an energy-efficient aircraft hangar, complete with a BAE JetStream 31 commercial jet for aircraft maintenance students.

This full-sized twin-turboprop aircraft is compliant with EASA training requirement Part 147 and provides students with essential hands-on workshop training.



Aerospace Centre, Pontypridd Campus

Courses

Undergraduate

- BEng (Hons) Aeronautical Engineering
- BEng (Hons) Aeronautical Engineering (Including Foundation Year)
- BSc (Hons) Aircraft Maintenance Engineering
- BSc (Hons) Aircraft Maintenance Engineering (Including Foundation Year)
- BSc (Hons) Aircraft Maintenance Engineering (Top-Up)
- MEng Aeronautical Engineering

Postgraduate

- MSc Aeronautical Engineering
- MSc Aviation Engineering and Management

For more information, visit: www.southwales.ac.uk/engineering



Flight Simulator

Location

You'll study at our Pontypridd Campus in Treforest, in the heart of the beautiful countryside of south Wales. As the University's largest campus, it features its own Halls of Residence, Students' Union, sport centre, various catering outlets, and library and student centre. The Campus benefits from excellent transport links, with Wales's capital city of Cardiff only a 20-minute journey by train, and London's Heathrow airport around a two-and-a-half hour drive away.



Aircraft Maintenance Workshop

Accommodation

The University's on-campus Halls of Residence is a five-minute walk from the Aerospace Centre and close to all other campus facilities. In 2015, typical prices for an en suite study bedroom range from approximately £103 to £125 per week, and some studio flats are also available at approximately £156 per week. All rooms have a free broadband internet connection (with Wi-Fi capability) and access to a self-service laundrette. Please see our website for full details and costs: www.southwales.ac.uk/accommodation



Studio Flat, Mountain Halls, Pontypridd Campus

[ngen zum Studium unter berufspolitik@tgl-online.de](mailto:berufspolitik@tgl-online.de)

Neues zur Umkleidezeit bei der LHT

Arbeitsrecht

Gehört die Umkleidezeit für die Flugzeugmechaniker der LHT zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit? In einem arbeitsgerichtlichen Verfahren, das die TGL sowohl inhaltlich als auch durch die Gewährung von Mitgliederrechtsschutz unterstützt hat, wurde dies einem TGL-Mitglied nun durch das Hessische Landesarbeitsgericht am 26.01.2016, Az. 4 Sa 321/15, bestätigt. Die Urteilsbegründung liegt noch nicht vor, das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Nach dem Verlauf der Gerichtsverhandlung und ihrem Ergebnis lässt sich aber schon einmal vorläufig festhalten, dass das Gericht jedenfalls das Ankleiden mit der Arbeitskleidung der LHT (Hose, Hemd, Schuhe) zur Arbeitszeit zählt, soweit die Kleidungsstücke nicht auch erst nach dem Bedienen der Zeiterfassung während der Arbeitszuteilung angelegt werden können, wie z.B. Weste, Parka, Dienstaussweis. Reinigung und Umkleiden nach dem Dienst waren nicht Gegenstand des Verfahrens, da der Arbeitgeber hierfür Zeit während der Arbeitszeit einräumt.

Da zwischen den Parteien auch die Dauer des Umkleidevorgangs streitig war, musste sich das Gericht mit einer Schätzung anhand der beiderseitigen Angaben behelfen und kam dabei – aufgrund der konkreten Lageverhältnisse im Betrieb der LHT in Frankfurt – auf einen Zeitraum von 6 Minuten zusätzlicher Zeit, der es bedürfe, um zunächst die Umkleideaufzusuchen und sich dort umzuziehen, anstatt auf dem di-

rekten Weg über die Zeiterfassung zum Teamraum zu gehen. Diese Zeit sei dem Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters grundsätzlich gutzuschreiben. Wegen Besonderheiten in diesem Einzelfall wurde die LHT hier zur Auszahlung des Zeitwertes verurteilt.

Die Entscheidung liegt auf der Linie der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG): Früher stand es z. B. in Bezug auf Müllwerker noch auf dem Standpunkt, dass Zeiten zum Waschen und Umkleiden zwar Arbeitszeit, aber nicht vergütungspflichtig seien (BAG, 11.10.2000, Az. 5 AZR 122/99). Heute ist es hingegen der Auffassung, dass Umkleidezeit sowie die hierfür erforderliche zusätzliche Wegezeit für den Arbeitnehmer **v e r g ü t u n g s r e l e v a n t e** Arbeitszeit sein kann, es sei denn, dies wäre nach einer tariflichen oder arbeitsvertraglichen Regelung klar ausgeschlossen.

Voraussetzung ist allerdings, dass das Tragen der Kleidung ausschließlich fremdnützig ist, also im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt und die Kleidung nicht zu Hause angelegt werden kann, z. B. weil sie wegen des großen Firmenlogos oder der Farbgebung zu auffällig ist. So hat es etwa die Umkleide- und Wegezeit einer OP-Schwester im Krankenhaus als Arbeitszeit anerkannt (BAG, 19.09.2012, Az. 5 AZR 678/11). Nach diesem Schwenk in der Rechtsprechung ist das Hessische Landesarbeitsgericht der Auffassung, dass dies jedenfalls auch für die Arbeitsklei-

dung der Flugzeugmechaniker der LHT der Fall ist – und es spricht, wenn man den Maßstab des BAG anlegt, ja auch viel dafür.

Auch wenn das Urteil rechtskräftig wird, hat es allerdings keine unmittelbare Wirkung über den Einzelfall hinaus, d. h. jeder, der für die Vergangenheit entsprechende Ansprüche auf Zeitgutschrift geltend machen möchte, muss dies jeweils für sich unter konkreter Angabe der gutzuschreibenden Zeiten und der betroffenen Arbeitstage gegenüber dem Arbeitgeber tun. Ob sich dies rückwirkend lohnt, muss natürlich jeder selbst entscheiden.

Für die Zukunft ist zu erwarten, dass die zuständigen Betriebsräte das Thema aufgreifen und versuchen werden, die Umkleidezeit im Rahmen der Regelungen zur Arbeitszeiterfassung und Dienstplangestaltung einzubeziehen. Damit würde die für das Umkleiden erforderliche Zeit von vorneherein erfasst und es gäbe auch keinen Streit mehr über die Dauer. Aber sowohl in Bezug auf die Vergangenheit als auch für die Zukunft wird nun zunächst abzuwarten sein, wie die Urteilsbegründung im Einzelnen aussieht und ob es bei der Entscheidung bleibt. Wir werden Euch selbstverständlich auf dem Laufenden halten.

RA David Schäfer
Weißmantel & Vogelsang
Bremen / Frankfurt

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:

Sepa Lastschriftmandat (widerruflich)

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

Kontoinhaber: Bankinstitut:

IBAN: BIC: (Nur ausländische Bankverbindung)

Ort, Datum.....

Unterschrift:

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





TG L Technik
Gewerkschaft
Luftfahrt

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

