



INFO

Dezember 2007

Herausgegeben von der Vereinigung Luftfahrt e.V.

64521 Gross-Gerau, Adolf-Kolping-Straße 4

Telefon: 06152/82699 Telefax: 06152/3049

gegründet 1975

Seit 1994 Mitglied der AEI (Aircraft Engineers International)

www.vluftfahrt.de

AIRCRAFT ENGINEERS INTERNATIONAL



Weihnachtsgeschichte 2007

Bleibt alles anders...?

Ein weiteres, aufregendes Jahr ist fast am Ende angelangt. Noch ist niemand im Konzern LH von Heuschrecken gefressen worden, aber andere unschöne Dinge gab es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon zu „verdauen“.

Allen voran das größte Desaster:

Der Verkauf unserer Condor - zum großen Entsetzen auch noch ausgerechnet an den größten Konkurrenten in Deutschland. Niemand aus der Belegschaft hätte es für möglich gehalten, dass man sich von so einer Firmenperle, dem Ferienflieger, trennt. Wortungetüme wie „Kerngeschäft“, oder „Kernkompetenz“ wurden bemüht, um zu erklären, warum man im Konzern nur etwas von Linienfliegerei verstehen würde und eben kein Charterer sei.

Die Mitarbeiter, die unter dem Konzerndach bei Condor seit Jahrzehnten gearbeitet haben, müssen sich ob solcher Worte, schon einigermaßen verschaukelt vorgekommen sein. Denen helfen dann auch nur sehr bedingt die verein-

barten, langen Übergangsfristen, um noch für einige Jahre Lufthansa zu „simulieren“.
– **Hier bleibt vorläufig alles anders...**

In Berlin gibt es zwar noch etwas zu essen, aber nicht mehr von der LSG. Traurig, aber wahr! Trotz der Bereitschaft der Belegschaft aus den roten Zahlen heraus zu kommen, wurde kurzerhand am 8.11.07 um 14.00 Uhr der Betrieb Tegel geschlossen. Eine ernsthafte Prüfung des Betriebsratsangebots, wieder in die „schwarzen Zahlen“ zu kommen, wurde nicht durchgeführt. Man wollte offenbar von vorne herein den Betrieb um jeden Preis schließen. Ist dies etwa ein Exempel, um der LH-Belegschaft vorzuführen, was alles möglich ist? Die zuletzt noch 141 Arbeitsplätze bei LSG Tegel sind damit wegfallen. Aufgetaucht sind diese Arbeitsplätze aber wieder bei einer Fremdfirma, die sich jetzt mit dem schönen Synonym „powered by LSG“ schmückt. - **Dort ist tatsächlich alles anders...**

Und das nächste Ungemach bahnt sich bereits massiv an: Die Lufthansa Technik Logistik (LTL) sei zu teuer. Am Markt gäbe es viele billige Alternativen. So wird also der gerade mal vor einigen Monaten neu abgeschlossene Tarifvertrag schon wieder in Frage gestellt und der verblüfften Belegschaft erklärt, dass die darin beschlossenen Einsparungen nicht ausreichen würden - und zwar in ganz erheblichem

Umfang. Da die Gewerkschaft ver.di den Forderungen nach so massiven Absenkungen nicht folgen kann und will, kommt es nun zur Gründung einer neuen Gesellschaft. Bei der LTL kommt es seitdem zu einer starken gewerkschaftlichen Solidarisierung. - **Damit wenigstens für die "Althelegschaft" alles anders bleibt...**

Bleibt abschließend festzustellen, dass trotz der angeblich zu teuren Teilgesellschaften, der LH-Konzern in diesem Jahr sein Ergebnis mehr als verdoppeln wird. Ich kann das den Condor-, LSG- oder LTL-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht mehr erklären.

Immerhin, niemand wurde bisher vom Krabbelgetier gefressen...

Der Bundesvorstand der Vereinigung Luftfahrt wünscht allen unseren Mitgliedern, Ihren Familien und unseren Lesern ein friedvolles Weihnachtsfest, sowie ein glückliches und erfolgreiches Jahr 2008.



Werner Zielina

Vorsitzender VL



Aufsichtsratswahl 2008 im Lufthansa Konzern

Da im Frühjahr 2008 die Wahl des Aufsichtsrates der Deutschen Lufthansa AG (Konzern) ansteht, möchten wir aufzeigen, wie diese ablaufen wird:

Aufgrund der Größe des Unternehmens, werden 20 Mitglieder in den Aufsichtsrat gewählt. Die eine Hälfte dieser Aufsichtsratsmitglieder wird von den Anteilseignern gestellt bzw. durch die Hauptversammlung bestellt, die andere Hälfte wird von den Arbeitnehmern aller Konzern-Unternehmen gewählt.

Das Mitbestimmungsgesetz regelt die Verteilung der Arbeitnehmersitze. Danach müssen in einem 20-köpfigen Aufsichtsrat 6 Arbeitnehmer/innen aus den Unternehmen und 3 Vertreter/innen der Gewerkschaften gewählt werden.

Hinsichtlich der Gewerkschaftsvertreter bestimmt das Gesetz keine spezifischen Wählbarkeitsvoraussetzungen. Entscheidend ist allein, dass die/der Betreffende von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vorgeschlagen wird.

Ein Arbeitnehmervertreter muss leitender Angestellter sein. Dieser wird von den leitenden Angestellten gewählt.

Es sind ein Konzern-Wahlvorstand und Betriebs-Wahlvorstände zu bestellen.

Die Aufgaben des Wahlvorstandes sind im wesentlichen:

- Aufstellung einer Wählerliste
- Entscheidung über Einsprüche gegen Richtigkeit der Wählerliste
- Aushang von Bekanntmachungen der Wahlvorstände
- Leitung der Stimmabgabe im Betrieb
- Auszählung der abgegebenen Stimmen
- Erstellung der Wahlniederschrift
- Übersendung der Wahlakten

Die Wahl im Lufthansa-Konzern findet als Delegiertenwahl statt, da die Beantragung der unmittelbaren Wahl nicht ausreichend Stimmen erhalten hat.

Die Arbeitnehmer/innen wählen in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl in jedem Unternehmen/Betrieb ihre Delegierten. Wird für einen Wahlgang nur ein Wahlvorschlag gemacht, so gelten die darin aufgeführten Arbeitnehmer/innen in der angegebenen Reihenfolge als gewählt.

Damit die Anzahl der gewählten Delegierten überschaubar bleibt, wird die Zahl der gewählten Delegierten durch einen festgelegten Rechenschlüssel ermittelt. Um dem ursprünglichen Wert gerecht zu werden, erhalten diese Delegierten analog zur Verringerung der ursprünglich errechneten Zahl eine Erhöhung ihrer jeweiligen Stimmenanteile. Auf einer Liste wird die Anzahl der Stimmen für jeden Delegierten vermerkt.

Dies bedeutet, dass ein Delegierter eines großen Betriebes, wie z.B. Frankfurt oder Hamburg (da er mehr Wahlberechtigte vertritt), mehr Stimmen hat, als beispielsweise ein Delegierter aus Hannover oder Nürnberg.

Die nach diesem Verfahren in den Betrieben gewählten Delegierten wählen in einer Delegiertenversammlung die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer/innen. Die geheime Wahl erfolgt durch Abgabe von Stimmzetteln in dafür vorgesehenen Wahlumschlägen. Hat ein Delegierter mehrere Stimmen, so gibt er für jede Stimme einen Stimmzettel in einem Wahlumschlag ab.

Hier der Ablauf in grafischer Darstellung:

Delegiertenwahl- Was ist das eigentlich?



86389 Beschäftigte
wählen vom 14.01.2008 bis zum 31.01.2008
427 Delegierte
(Die Wahlzeiten legt der jeweilige Betriebswahlvorstand fest)



Diese 427 Delegierten wählen mit 787 Stimmen am 29.02.2008 und am 01.03.2008 die



10 Aufsichtsratsmitglieder
6 Beschäftigte
der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie
1 Leitende/r Angestellte/r und
3 Gewerkschaftsvertreter

Die abgegebenen Stimmen werden unverzüglich nach der Wahl öffentlich ausgezählt. Anschließend werden das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten in der Delegiertenversammlung bekannt gegeben. Die Wahlvorstände werden umgehend über das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten informiert.

Der Konzernwahlvorstand benachrichtigt die Gewählten schriftlich über ihre Wahl. Gleichzeitig übermittelt er dem Unternehmen das Wahlergebnis und die Namen der Gewählten.

Ebenso werden die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften darüber unterrichtet. Damit ist der komplizierte Wahlvorgang beendet und die Arbeit im neuen Aufsichtsrat kann mit der konstituierenden Sitzung vor der Hauptversammlung am 29. April 2008 beginnen. In dieser Sitzung werden der/die Vorsitzende, der/die Stellvertreter/in und die Mitglieder der AR - Ausschüsse gewählt.

Wahlkampfgerüchte

Kaum war der Aushang zur Wahl des Lufthansa-Aufsichtsrats 2008 ausgehängt, lief schon ein Bewerber aus anderen Konzern-Unternehmen durch die Technik-Betriebe auf der Basis Frankfurt, um für seine persönliche Liste die erforderlichen Stützunterschriften zu sammeln.

Natürlich ist dieses Ansinnen erlaubt, wenngleich man auch vermuten könnte, dass die Unterstützung für die Bewerbung im eigenen Betrieb wohl nicht ausreichend ist.

Geschmack bekommt die Sache aber, wenn dieser Mensch einige Technik-Kollegen mit der Verbreitung von Gerüchten gegen ver.di und namentlich genannte Betriebsratsmitglieder zur Stützunterschrift bewegen will.

Selbstverständlich muss niemand ver.di lieben oder alles gut finden, was die Gewerkschaft für ihre Mitglieder erreicht hat.

Wenn aber keine sachliche Kritik, sondern pure Gerüchte zur Untermauerung der eigenen Qualifikation

herhalten müssen, dann bezeichne ich dies als untauglichen Versuch zur Bauernfängerei.

Ärgerlich ist, dass es immer einige wenige Menschen gibt, die diesen Gerüchten spontan Glauben schenken wollen, statt sich zuerst bei ihren Betriebsräten oder bei ver.di sachkundig zu machen.

Zur Beruhigung aller, die leider dem Bauernfänger aufgesessen sind und zur Bestätigung derer, die ihm zu Recht nicht geglaubt haben, sei hier gesagt:

Der Manteltarifvertrag für den Lufthansa-Konzern ist weder gekündigt, noch ist überhaupt daran gedacht, dies zu tun.

Niemand in ver.di denkt daran, die vereinbarten Zukunftssicherungselemente oder gar die Unkündbarkeit nach 15 Jahren auch nur in Frage zu stellen – wer so etwas behauptet, steht dem Schwachsinn nahe.

Vielmehr wird überlegt, ob nicht der eine oder andere Bestandteil der „Konzer-

tierten Aktion“ aus 2004 aufgrund der hervorragenden Situation des Konzerns wieder zurückgeführt werden sollte.

Der einzige Tarifvertrag, dessen Kündigung beschlossen ist, ist der Vergütungstarifvertrag – und das ist gut so !



Werner Langendörfer
VL Arbeitsgruppe Tarif

35. AEI Kongress in London

In der Zeit vom 20. – 23.09.2007 fand der jährliche Kongress der Aircraft Engineers International in London statt. Anwesend waren ca. 75 Vertreter von Gewerkschaften und Vereinigungen aus dem Bereich der Luftfahrt. Das technische Personal „Aircraft engineers“ setzte sich aus Experten für Klein - und Leichtflugzeuge sowie Großraumflugzeuge und Helikopter aus der ganzen Welt zusammen. Es waren Teilnehmer aus Amerika, Australien, großen Teilen Europas und einer Minorität aus Afrika vertreten.



Eröffnet wurde der Kongress durch den Präsidenten Andreas Georgiades mit dem Rückblick auf das Jahr 2006 und den erledigten Aktionen.

Der Auftrag zur Entwicklung einer Streik-Guideline aus 2006 wurde von Fred Bruggeman (A.E.I. Secretary General) ausgearbeitet und an die Teilnehmer per Präsentation und Handout verteilt.

Als neues Mitglied wurde die TALTA (Turkish Airlines Technicians Association) aus der Türkei aufgenommen.

Der nächste Tagesordnungspunkt war eine Satzungsänderung. Das Executive Board wird um ein Mitglied „Secretary Americas“ erweitert.

Human Factors Coordinator Evangelos Demosthenous erklärte, zeitweise als Langschläfer mit Nachthemd und einer Schlafmütze verkleidet, den aktuellen Stand von Human Factors.



Er nahm in einer lockeren Präsentation das geforderte Human Factors Training unter die Lupe. Gezeigt wurde, dass bereits jahrelang immer der gleiche Inhalt geschult wird. In einer Filmszene wurde dargestellt, dass mit der Aussage „Dirty Dozent“ kaum noch ein Mitarbeiter motiviert werden kann.

Sachlich wurde bewiesen, dass über 70% der so genannten Human Errors nicht aus dem Bereich Human Factors entstehen, sondern die Auslöser in den betrieblichen Prozessen und der Organisation zu suchen sind.

Weiterhin wurden die zuvor in Amsterdam erörterten Änderungsvorschläge zu EASA Vorschriften (NPA) mit den dazugehörigen Kommentaren vorgestellt und mit großer Zustimmung der A.E.I. Mitglieder der Beschluss gefasst, diese an die EASA zu senden. Das Executive Board der A.E.I. forderte die Mitglieder auf, zusätzlich eigene Kommentare an die EASA zu schicken.



Als besondere Gäste wurden Vertreter der EASA und der EU begrüßt, die in einer regen Diskussion die „bürokratischen Mühlen“ der EU im Gegensatz zu den schlanken Entscheidungswegen der FAA (USA) darstellten. Es sei eben schwierig, 27 Staaten unter einen Hut zu bringen. Als EU / EASA - Erfolg wurde die „schwarze Liste der Airlines“ als Mittel gegen die „schwarzen Schafe“ der Branche gelobt. Diese Aussage wurde durch den Präsidenten der A.E.I. Andreas Georgiades am Beispiel der HELIOS widerlegt. Diese Fluggesellschaft wurde nach dem verheerenden Absturz in Griechenland auf die schwarze Liste gesetzt, als Gesellschaft aufgelöst, aber nach kurzer Zeit unter neuem Namen wieder zugelassen. Die Verantwortung für diesen Vorgang begründeten die EASA Vertreter mit der Souveränität der nationalen Behörden (NAA).

Wahlen bei der AEI:

Die zur Wahl anstehenden Positionen wurden wie folgt besetzt:

Vice President: Olaf Blomquist (Schweden - zuständig für den A.E.I Kongress 2008 in Stockholm), Secretary Europe: Alain Dupuis (Frankreich), Secretary America: Michael J. Ayala Sr. (USA – er vertrat die Stimmen von rd. 10 000 US-Mitgliedern), Trustee A wurde der Australier John Alldis, der mit 56 Dienstjahren zu den Gründern der gewerkschaftlichen Organisation in der australischen Luftfahrt zählt.

Als letzter Gast sprach ein Londoner Universitätsprofessor. Unter der These, „es gibt kein Null-Risiko in der Luftfahrt“ wurde das Thema: „Risikomanagement in der Luftfahrt“ betrachtet. Die Frage: „Wie viel Risiko kann man vertreten bzw. wie viel Sicherheit kann man sich durch finanziellen und materiellen Einsatz leisten“, wurde heftig diskutiert.

Als letzter Punkt wurden für die kommenden Kongresse die Austragungsländer und die gastgebenden Organisationen festgelegt.

2008 SFF in Stockholm / Schweden

2009 AAE in Sofia / Bulgarien

2010 BPvL und VL gemeinsam / Deutschland (Ort ist noch offen)



Das offizielle Ende der Veranstaltung war ein gemeinsames Abendessen, das auf einem Boot auf der Themse stattfand. Hier wurden neue Kontakte unter den A.E.I. Mitgliedern geknüpft.



Bedanken möchte ich mich bei der A.L.A.E (Association of Licensed Aircraft Engineers) der englischen „Independent Trade Union“, die den 35. Kongress in London hervorragend organisiert hatte.

Thomas Brand

AEI Beauftragter der VL

Bericht vom A.E.I Technical Affairs Committee (ATAC) Meeting am 1. und 2. September 2007 in Amsterdam

Am 1. und 2. September trafen sich ausgewählte Mitglieder der AEI (Aircraft Engineer International) in Amsterdam um über die technischen und rechtlichen Inhalte der aktuellen NPA's (*NOTICES OF PROPOSED AMENDMENT*= *Benachrichtigungen über vorgeschlagene Änderungen innerhalb der EASA Vorschriften*) zu diskutieren.

Als gemeinsames Ziel sollten steuernde Kommentare zu den einzelnen NPA's über das CRT (Comment Response Tool) an die EASA gesandt werden.

Teilnehmer waren: Alain Dupuis (Frankreich), Alex Panagiotides (Griechenland), Are Kringstad (Norwegen), Fred Bruggeman (Niederlande), Herben v Os (Finnland), Jari Miettinen (Finnland), John Eagles (England), John Harris (England), Jorge Alves (Portugal), Norbert Beuing (Deutschland), Olaf Blomquist (Schweden), Phillip Vella (Malta), Pieter Doyer (Norwegen), Rob Swankhuizen (Norwegen), Sami Kuosmanan (Finnland), Simon McVeigh (Norwegen) sowie Thomas Brand (Deutschland). Die hohe Teilnehmerzahl wies gleichzeitig auf die Wichtigkeit der Themen hin.

In den zwei Tagen wurden die:

NPA 2007-09: Part 145 Single und Multiple releases

NPA 2007-07: Privileges of B1 & B2 AML, Aircraft Type & Group Ratings and Type Trainings

NPA 2007-08: Revised Part M requirements for aircraft not used in Commercial Air Transport, and Pilot Owner Maintenance

diskutiert und kommentiert.



Ich möchte diese drei wichtigen Punkte im Anschluss ausführlicher erörtern:

1. NPA 2007-09: Part 145 Single und Multiple releases

Grund für die vorgeschlagenen Änderungen in der Freigabe von Luftfahrzeugen ist, dass in der EASA sowohl der „Single Release“ wie auch der „Multiple Release“ parallel existieren. Beide Freigabeformen haben sowohl Vor- wie auch Nachteile. Der „Single Release“ beschreibt die Freigabe durch einen einzelnen Certifying Staff. Der Vorteil besteht darin, dass das fliegende

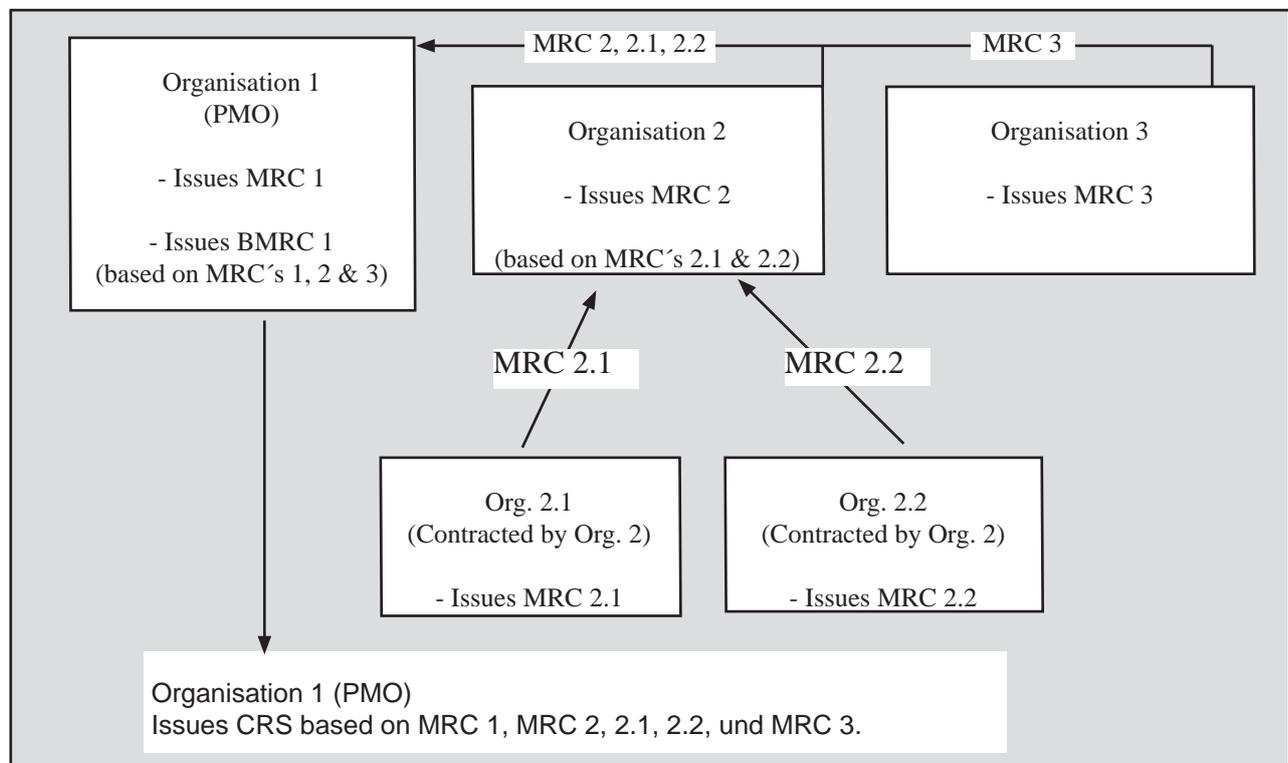
Personal sofort erkennt, ob die Arbeit abgeschlossen ist oder nicht – das letzte CRS (Certificate of Release to Service) gibt sämtliche Instandhaltungsarbeiten „frei“. Der Nachteil bei Single Release besteht darin, dass an einem Luftfahrzeug mehrere zugelassene Maintenance Organisationen unter ihrer eigenen Genehmigungsnummer nicht freigeben können. Diese letzte genannte Problematik weitet sich immer mehr aus, da die Zahlen an „Sub-Maintenance Organisations“ die gleichzeitig an einem Luftfahrzeug arbeiten, stetig steigen.

Beim „Multiple Release“ liegt der Vorteil darin, dass mehrere Maintenance Organisationen an einem Luftfahrzeug, ihre eigenen Arbeiten verantwortlich freigeben können. Der Nachteil besteht darin, dass man nie so richtig sicher ist, ob ggf. doch noch eine Arbeit offen ist und nicht freigegeben wurde. Zusätzlich besteht das Problem des „Human Factors Error“ wenn große Maintenance Organisationen an verschiedenen Airlines/ Kunden zwischen Single und Multiple Release wechseln.

Zur Lösung dieser Problematik hatte die EASA Working-Group NPA 2007-09 nachfolgende Vorschläge erarbeitet:

1. Nichts tun (Probleme bleiben weiter bestehen)
2. Auf ein reines Single Release zu gehen (löst nur einen Teil der Probleme)
3. Auf ein reines Multiple Release zu gehen (löst nur einen Teil der Probleme)
4. 5. und 6. sind Kombinationen aus Single und Multiple Release

Bei der aus der EASA Working Group favorisierten Option 6. würde das aktuelle „Signing for Workperformance“ auf ein rechtlich höheres Niveau gestellt werden. Mit der Bezeichnung MRC (Maintenance Release Certificate) eine Art „Freigabe“ für die durchgeführten Arbeiten erteilen. Am Ende der durchgeführten Arbeiten würde dann eine PMO= Primary Maintenance Organisation die Freigabe/ CRS erteilen.



Diese Änderung in der Bescheinigung und Freigabe von Instandhaltungsarbeiten hätte den Vorteil, aktuelle Schwachstellen im System abzulösen. Es wäre die Möglichkeit geschaffen mehrere Organisationen eigenverantwortlich an einem Luftfahrzeug arbeiten zu lassen und abschließend (vergleichbar mit der Base Maintenance) gibt **ein** Certifying Staff alleine das Ereignis „frei“, dabei verlässt er sich voll und ganz auf die zuvor ausgestellten MRC's.

Die Luftfahrtindustrie, ebenfalls in den Working-Group der EASA vertreten, möchte diesen Weg nicht gehen, denn diese Variante zieht höhere Kosten nach sich.

Die Mitglieder der AEI mit John Harris als Vertreter in der Working Group sind sich einig, dass diese Option 6 eine exzellente Lösung und einen weiteren Schritt in der Harmonisierung der EASA Vorgaben ist.

Zusätzlich hätte es einen positiven Einfluss auf die Human Factors Errors, denn Standardisierungen reduzieren auch mögliche menschliche Fehlerrisiken.

2. NPA 2007-07: Privileges of B1 & B2 AML, Aircraft Type & Group Ratings and Type Trainings

Grund für die Änderungen in der NPA 2007-07 zum Thema Privileges of B1 & B2 AML sind die nicht klar definierten Begrifflichkeiten wie „avionic system“ oder „electrical system“ sowie die unklaren Aussagen, welche Avionic Beanstandung ein B1 bearbeiten und freigeben darf. Schwierigkeiten gibt es auch bei der Definition von „simple tests“ im Avionic System.

Auch gab es Rückmeldungen aus den EASA Staaten, dass die Einschränkung der CAT B2 Privilegien auf Avionik und Elektrik, trotz einer vergleichbaren Ausbildung gegenüber dem CAT B1 nicht nachvollziehbar wäre.

Unklarheiten bei der Definition von Type Ratings sowie ggf. die Zusammenlegung von „ähnlichen“ Luftfahrzeugen zu Group Trainings und Missverständnisse von „complex motor powered aircrafts“ für die Maintenance.

Zur Lösung dieser Problematik hatte die EASA Working-Group NPA 2007-07 folgende Vorschläge erarbeitet:

1. Die Systeme „avionic“ und „electrical“ werden erklärt sowie der Begriff „simple test“ in Verbindung mit dem Avionic System für den CAT B1.
2. Die Privilegien des CAT B2 wie z.B elektrische Fehlersuche und elektrische Fehlerbehebung auf mechanische Systeme wie air conditioning, fire warning, ice and rain protection und fuel system indication werden erweitert.
3. Der CAT B2 Berechtigte erhält automatisch für die in der AML eingetragenen Luftfahrzeugmuster die CAT A Berechtigung.
4. Die Begrifflichkeiten von „Type Training und Group Training werden genauer definiert.
5. Die Begrifflichkeit von „complex motor powered aircrafts“ im Zusammenhang mit der Maintenance wird genauer definiert.

Die A.E.I hat dazu folgenden Kommentar verfasst:

Die Erweiterung der CAT B2 Privilegien sollten um die von der EASA vorgestellten Kapitel erweitert werden. Dies würde die Flexibilität in der Produktion und die Wertigkeit des CAT B2 erhöhen. Zusätzlich sollte der Besitzer einer CAT B2 Lizenz automatisch die CAT A in der Teilkategorie erhalten, in denen er seine Privilegien ausübt.

Zu dem Type Training wurde vorgeschlagen, den Engine Run Up in das approved CAT B1.1 Type Training mit aufzunehmen.

3. NPA 2007-08: Revised Part M requirements for aircraft not used in Commercial Air Transport, and Pilot Owner Maintenance

In diesem NPA liegt der Schwerpunkt auf der Maintenance-Tätigkeit von „pilots owner“. Die Vorgaben erlauben einem pilots owner die meisten Instandhaltungstätigkeiten an ihrem Luftfahrzeug durchzuführen ohne einen technischen Hintergrund bzw. einer technischen Ausbildung.

Die AEI hat einen Protestkommentar an die EASA geschrieben. Es ist unklar, ab wann ein Pilot auch gleichzeitig als „owner“ gilt, z.B. bei 2% oder bei 50% oder bei 100% Besitz am Luftfahrzeug, d.h. der Begriff „pilots owner“ muss definiert werden. Gleichzeitig ist eine geforderte technische Ausbildung für die pilots owner zu definieren.

Einige in der Maintenance Liste des pilots owner aufgeführten „simple things“, sind in der kommerziellen Luftfahrt nur durch einem CAT B ausgebildeten Technicain zu beheben. Dies überschreitet bei weitem die Befugnisse eines pilots owner. Gleichzeitig muss eine Dokumentation bei Beanstandungen und Beanstandungsbehebung erfolgen. Dies würde auch den Export von „Non Commercial Aircrafts“ erleichtern.

Diese genannten Kommentare wurden von der A.E.I an den CRT der EASA gesandt mit der Hoffnung, die Veränderungen zum Schutze der Kunden, die Sicherheit in der zivilen Luftfahrt und die Vorgaben für das technische Instandhaltungspersonal positiv zu beeinflussen.

Thomas Brand

AEI Beauftragter der VL



Herzinfarkt in Manila

Es traf den Kollegen aus heiterem Himmel, mitten in der Abflughalle von Manilas Flughafen. Sofort wurde er in das nächstliegende Krankenhaus gebracht - die Diagnose war eindeutig - Herzinfarkt.

Ein Unglück kommt selten allein: der Kollege hatte weder die Telefonnummer der Auslandskrankenversicherung, noch die Nummer von Albatros mitgenommen. Er bat einen Kollegen zu Hause, ihm die entsprechenden Kontaktdaten zu beschaffen, was dieser umgehend erledigte.

Auch hatte der Kollege mitgedacht und die Vorgesetzten informiert, im treuen Glauben, dass dadurch ein LH-interner Prozess in Gang gesetzt werden würde, mit dem Ziel, dem „gestrandeten“ Kollegen vor Ort in der best möglichen Art Unterstützung anzubieten.

Weit gefehlt! Nach den Tagen der medizinischen Erstversorgung stand seiner Reisefähigkeit nichts mehr im Weg und der für ihn anstehende Krankenrücktransport wurde von der Auslandskran-

kenversicherung auch bestens durchorganisiert.

Doch was war mit seiner Frau? Der zuständige LH-Stationenleiter sah sich außerstande, etwas für die Ehefrau zu organisieren. Eigentlich sollte es doch eine Selbstverständlichkeit sein, bei seinem Partner bleiben zu können - ungeachtet der Tatsache, dass die R1-Buchungen des geplanten Rückflugs verfallen waren. Auf der Station sah man das aber anders - die Regularien würden keine Ausnahme zulassen.

Seine Frau hätte ja, ohne ihren Mann, standby nach Hause vorfliegen bzw. Nachreisen können - zusammen geht nicht, nicht auf dieser Strecke und nicht mit diesem Ticket.

Sie suchten den telefonischen Kontakt mit den Abteilungs- und Betriebsratskollegen in Hamburg. Die Kollegen wendeten sich Hilfe suchend an die Kollegen des Hamburger Betriebsrates. Sie konnten es nicht fassen, dass es für solche Situationen innerhalb des LH-Konzerns kei-

ne Lösung geben sollte.

Dem zuständigen Mitglied des Sozialausschusses des Hamburger Betriebsrates standen schwierige Telefonate mit den Einsatzzentralen in Frankfurt und der Station Manila bevor. Doch die Mühe hatte sich gelohnt, denn schon einige Tage später gelang es, gemeinsam den ersehnten Rückflug anzutreten.

Ende gut, alles gut! - Warum nicht gleich so?



Dirk Borgas, Jörg Deike

Qualifizierungsdefizit

Seit vielen Jahren warnen der Technik-Betriebsrat und betriebliche Vorgesetzte vor der abnehmenden Qualifizierung der Kolleginnen und Kollegen in den Produktionsbereichen der Technik.

Planungs- und Entwicklungsabteilungen rekrutieren ihre Mannschaft, der praktischen Kompetenz wegen, zunehmend aus den Werkstattbereichen und entziehen diesen

Bereichen wichtige Fachkräfte, die somit als Nachrücker der Produktion nicht mehr zur Verfügung stehen werden.

Die sträflich vernachlässigte Nachqualifizierung wird durch den demographischen Wandel in unserer Gesellschaft und das damit verbundene Ausbleiben von Fachkräften noch potenziert.

Gepaart mit einer recht ho-

hen Zahl von Kolleginnen und Kollegen, die in absehbarer Zeit ihre verdiente Altersteilzeit antreten werden, wird ein trauriger Rekord von nicht ausreichend qualifizierten Kolleginnen und Kollegen eine unvermeidbare Größenordnung annehmen.

Dieser drohenden Entwicklung muss mit geeigneten Mitteln Einhalt geboten werden, damit unsere Technik auch

noch in der Zukunft dem Ruf eines fortschrittlich denkenden Unternehmens Rechnung trägt.

Am Beispiel WT wird deutlich, dass eine vernünftige Durchmischung der Qualifikationen in einem eventuellen Arbeitsmodell mit Wechselschicht in der neuen Halle, sich außerordentlich schwierig gestalten könnte.

Die Mannschaft ist schlicht und ergreifend zu alt für solche ehrgeizigen Vorhaben.

Die Warnsignale lassen aber auch einige zarte Pflänzchen

erkennen. So haben Referenten und Personalentwickler nun die Aufgabe, wertvolle Bewerber mit entsprechenden Branchenkenntnissen der Luftfahrt und starkem Praxisbezug für die Produktion zu finden.

Die jüngsten Werbekampagnen in bekannten Medien zielen glücklicherweise in die richtige Richtung, Nachwuchs für alle Bereiche zu begeistern.

Dann gehören die zahlreichen Überstunden an Sonn- und Feiertagen in extrem ausgedünnten Werkstattbereichen

hoffentlich bald der Vergangenheit an.

Sie befinden sich auf dem richtigen Pfad, weiter so!



Jörg Deike

Zufriedenheit – eine Satire

Es ist doch ein tolles Gefühl, bei einem Unternehmen wie der Lufthansa Technik AG arbeiten zu dürfen.

Einem Unternehmen, das im In- und Ausland expandiert, wo unaufhörlich neue Stellen geschaffen werden, wo junge Menschen zuversichtlich für ihren Lebensweg eine fundierte Ausbildung genießen können, wo ausgewogene und interessante Tätigkeiten und Jobs dieses Luftfahrtunternehmens weltweit auszeichnen.

Ja, das sind wir alle, die Kolleginnen und Kollegen, die engagierte Mannschaft mit der 100%-igen Identifikation mit ihrem Unternehmen.

Wir fühlen uns mit einem gesicherten Einkommen und guten sozialen Leistungen sichtlich wohl.

Mit Freude gehen wir täglich zur Arbeit und genießen es, Leistung zu zeigen und Erfolge zu haben.

Kolleginnen und Kollegen geben täglich ihr Bestes, damit sich auch in der Zukunft die Lufthansa Technik AG als ein fester Bestandteil der Weltwirtschaft behaupten kann, wo engagierte Teams mit Spitzentechnologie aufwarten und den neuen und zufriedenen Kunden beweisen, „Das sind wir bei der Lufthansa Technik“!

Wir lassen unsere volle innovative Energie in die Entwicklung und Wertschöpfung des Konzerns einfließen. Genau so, als wäre es unser eigenes Unternehmen.

Die Gewinne sprudeln und die Akquisiteure reisen weiter in der Welt umher und kommen mit Koffern voller Aufträge wieder zurück.

Die Lufthansa Technik avanciert zu einer wahren Gelddruckmaschine!

Um an diesen Unternehmenserfolgen nicht immer angemessen zu partizipieren und unsere gemeinsame Position gegenüber der Unternehmensführung nicht klar zu behaupten, ist es unerlässlich, dass jeder die für Verbesserungen kämpfenden Organisationen nicht mit seiner Mitgliedschaft unterstützt und auch seinen Willen für eine gerechte Bezahlung entschieden verneint.

Wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter drehen das große Rad im Weltgetriebe und machen dieses Unternehmen erst zu dem, was es eigentlich ist!

*Vereinigung Luftfahrt
OVB Hamburg*

Motivation oder Demotivation

Der Arbeitgeber stellt sich fortwährend die Frage: „Wie kann ich meine Mitarbeiter besser motivieren?“

Die Frage ist falsch! - Sie muss lauten: **Wie verhindere ich es, meine Mitarbeiter zu demotivieren?**

Der größte Teil der Belegschaft kommt motiviert zur Arbeit, obwohl das unter den manchmal gegebenen Umständen schon fast unerklärlich ist.

Festzustellen bleibt, dass sich der Beantwortung dieser Frage offenbar niemand so recht stellen will. Vieles, was im Moment zum Beispiel in der LHT in Frankfurt „läuft“, reicht nur zum Demotivieren.

Führungskräfte, die gegenüber Ihren Mitarbeitern nicht aufmerksam sind, keine Anerkennung zeigen, Kleinigkeiten schnell kritisieren, das Lob für gute Leistung meist vergessen, Aufgabenstellungen nicht klar formulieren und zu viel Papierkram einfordern, demotivieren sie.

Leider geht man als Führungskraft oft dazu über, den Kontrolleur herauszukehren und nicht den Förderer oder Coach. Hilfestellung, die Arbeit besser zu machen, sollte selbstverständlich sein. Das heißt auch, auf den Mitarbeiter zu hören, der laut McKinsey, „der beste Berater seiner Firma ist“.

Übergestülpte Programme,

bei denen die Mitarbeiter auf der Strecke bleiben, weil sie nicht mitgenommen werden, sind nur Effekthascherei.

Nur Veränderungen, die in der Belegschaft Akzeptanz finden, werden dauerhaft bleiben.

Das Verstehen von Vorhaben wird einfacher, wenn der Mitarbeiter eingebunden wird und entsprechende Freiräume hat.

Genau dies findet so nicht statt. Stattdessen holt man sich externe Berater, die an dieser und jener Schraube drehen, messen und vergleichen und die Mitarbeiter wie „Mensch ärgere Dich nicht – Männchen“ über den Parcours schleifen und sich anschließend darüber wundern, dass nichts mehr so läuft, wie es sollte.

Das kommt aber daher, dass der Mitarbeiter anfängt, seinen Kopf auszuschalten, weil er komplett gegängelt wird und für alles eine Regelung da ist. Freiräume gibt es keine mehr, alles wird verplant und dabei vergisst man einfach, dass in der Wartung nicht alles planbar ist.

Jedem sollte klar sein, warum er eine Arbeit macht und warum sie wichtig ist. Wenn man also Aufgaben verändert, sollte man dies auch in diesem Sinne kommunizieren.

Identifikation mit der Arbeit und den daraus resultieren-

den Erfolgserlebnissen sind ein Teil der Motivation; Teamgeist und die gute Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen sowie ein passendes Arbeitsumfeld der andere Teil.

Jobsicherheit und Fairness bezüglich der Bezahlung sind wohl gegeben, wobei man sich über das Angemessene trefflich streiten kann. Anerkennung, Fairness und Bezahlung gehören zusammen!

Wenn bei den Kollegen aber nur noch ankommt, dass man Mittel zum Zweck ist und zur Sicherstellung der LVV dient, kann man keine Motivation erwarten.

Ließe man kompetente Mitarbeiter ihren Job so machen, wie sie es für richtig halten, wäre dies die größte Motivation.

Eine Grundlage des Wertekansons der LHT: Vertrauen! Alles andere verhindert Innovation, Qualität und Erfolg



Anke Hess



Zulagen des neuen Tarifvertrags werden nur sehr zögerlich angewendet.

Seit fast einem Jahr schon ist er in Kraft, der Tarifvertrag Vergütungssystem Technik (TV VS) und wird immer noch nicht in allen Teilen richtig angewendet.

Als größtes Übel wird in der Belegschaft die zögerliche als auch die teilweise „Nichtumsetzung“ der Zulagenregelung angesehen. Ausgerechnet die Zulage, von der sich der gewerkschaftliche Tarifpartner die größte Wirkung versprochen hatte, wird fast nicht angewendet:

Es handelt sich um die Zulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die den Vormann in fachlich technischer oder personeller Art vertreten.

Genau das Wort „oder“ in dieser Zulagenvertretung macht es möglich, **dass die**

Zulage auch bei Anwesenheit des Vormanns gezahlt wird.

Dieses kleine Wort ist aber von der Geschäftsleitung offenbar übersehen worden. In der Praxis führt dies nun dazu, dass man sich auf den Standpunkt stellt, es gäbe ja bereits eine Vertreterzulage gemäß Manteltarifvertrag.

Man nutzt die Möglichkeit, die der Tarifvertrag hergibt und schreibt kurzerhand die entsprechenden Stellen nicht aus.

Da aber nun mal von den Tarifpartnern genau für die Fälle der fachlich, technischen Vertretung des Vormanns diese Zulage geschaffen wurde, fragt sich der betroffene Mitarbeiter schon, ob denn die Geschäftsleitung beim Er-

finden dieser Zulage tatsächlich dabei war. Denn wenn man weiß, was da beschlossen wurde, dann sollte es doch wohl möglich sein, die zugehörigen Planstellen zu schaffen. Muss es denn erst soweit kommen, dass unabhängige Dritte dieses Problem lösen?



Werner Zielina



Name: _____
PLZ: _____
Strasse: _____
Geb.-Datum: _____
Beschäftigt als: _____
Betrieb: _____
Eintritt ab: _____

Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Vereinigung Luftfahrt an

Vorname: _____
Wohnort: _____
Hausnummer: _____
Telefonnummer: _____
E-Mailadresse: _____
Dienststelle: _____
Beitragshöhe: _____
Beitragsverhältnis: VL 1/4 Ver.di 3/4

Unterschrift



Name: _____
PLZ: _____
Strasse: _____
Geb.-Datum: _____
Beschäftigt als: _____
Betrieb: _____
Eintritt ab: _____
Krankenkasse: _____

Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt als Mitglied und erkenne die Satzung der Ver.di an

Vorname: _____
Wohnort: _____
Hausnummer: _____
Telefonnummer: _____
EMailadresse: _____
Dienststelle: _____
Beitragshöhe: _____
Beitragsverhältnis: Ver.di 3/4 VL 1/4

Unterschrift

Ich bitte den Beitrag VL/Ver.di mittels Lastschrift monatlich/vierteljährlich von dem Girokonto/
/Postscheckkonto abbuchen zu lassen und erteile hierzu - jederzeit durch mich widerruflich - Vollmacht

Kontonummer _____ bei: _____
in: _____ BLZ: _____
Kontoinhaber: _____ Datum: _____

Unterschrift

Impressum

Die VL-Info ist ein Informationsblatt der Vereinigung Luftfahrt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Luftfahrt. Die VL-Info erscheint unregelmäßig in einer Auflage von 3500 Exemplaren. Angestrebt wird eine viermalige Ausgabe pro Jahr.

Bilder von Pixelio.de.

Redaktionsleitung:
Werner Zielina

Redaktion:
Barbara Bleicher, Reinhard Bind, Heinz-Werner Langendörfer, Anke Hess, Frank Schott, Detlev Witt, Jörg Thaysen

Adresse:
Vereinigung Luftfahrt e.V. Adolf-Kolping-Straße 4, 64521 Gross-Gerau, Telefon:06152/82699, Telefax: 06152/3049
Email: office@vluffahrt.de, Internet: www.vluffahrt.de, Eintragung bei Amtsgericht Gross-Gerau: VR 50912

Druckerei: Chmielorz GmbH, 65205 Wiesbaden Nordenstadt, Ostring 13 Tel.: 06122/770901, Fax: 01622/7709181