



BR - SPIEGEL

Fraport und der demografische Wandel



Ein Hauptproblem der kommenden Jahre wird der steigende Altersdurchschnitt im Unternehmen sein. Schon jetzt ist der Anteil an leistungsgeminderten Kolleginnen und Kollegen deutlich gestiegen. Die hohe Anzahl von Leistungsgeminderten übersteigt schon jetzt die Aufnahmekapazität von BVD und auch der Fraport AG.

gestiegene Anforderungen einem Einsatz Leistungsgeminderter entgegen.

Arbeitsfähigkeit erhalten!

Die Ziele müssen sein, durch Prävention und Technikunterstützung die Arbeitsfähigkeit der BVD-Beschäftigten für den laufenden Betrieb langfristig zu erhalten. Neben den kontinuierlichen Anstrengungen, die Zahl der leistungsgeminderten Kolleginnen und Kollegen möglichst niedrig zu halten gehört auch, sinnvolle und kostendeckende Einsatzfelder zu erhalten, bzw. neu zu schaffen. Der Einsatz von Leistungsgeminderten auf belastungsreduzierten Mischarbeitsplätzen sollte restriktiv gehandhabt und für eine belastungsreduzierende Rotation der voll einsetzbaren Kollegen genutzt werden. Wirtschaftlich sinnvolle Einsatzfelder für Leistungsgeminderte müssen primär im Bereich des BVD-Betriebs gefunden oder generiert werden. Dies ist durch die Rücknahme

Auch die Vermittlungshelfer, wie das **Service Center Arbeit**, konnten oder können der Menge nicht gerecht werden. Die Einsatzmöglichkeiten von leistungsgeminderten Kollegen auf produktiven Arbeitsplätzen bei BVD sind begrenzt, und traditionelle Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Bereichen gibt es kaum noch. So werden z.B. die Sicherheitsaufgaben durch die FraSec GmbH wahrgenommen. Hier stehen Effizienz- und Kostendruck wie auch erheblich

Komba - gewerkschaft KV Frankfurt Flughafen

	Intern:	Mobil:
Schmidt, Hans-Jürgen	71864	0173-6999719
Schmidt, Werner	60281	0172-6750275
Kother, Birgit	71526	0172-6525477
Schwarz, Thomas	70345	0173-6999447
Rücker, Harald	71410	0173-6999161
Menz, Hans	1202-17434	0173-6999251
Gürgen, Erol	1202-14996	0172-6736738
Dapprich, Klaus	1202-66779	0173-6998825

Danke für das Vertrauen!



Bei den Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung Anfang November 2010 wurde Hans Menz mit 54,8 % der abgegebenen Stimmen zum 2. Stellvertreter gewählt. Wir danken für das Vertrauen. Gerne ist er euer Ansprechpartner in allen Angelegenheiten, insbesondere für die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Neben Hans Menz stehen natürlich auch die anderen komba Betriebsräte/innen zur Verfügung!



Nähe ist unsere Stärke
komba gewerkschaft
KV Flughafen Frankfurt

Kommen Sie zu uns, bauen Sie auf uns!
Mit nur 9 € im Monat sind Sie dabei!

Sie erreichen uns unter Tel. intern: 7 18 64 oder mobil: 0173-6 999 719



externer Vergaben oder durch Reduzierung der Zahl von Vergaben an Konzerntöchtern möglich. Zugleich müssen zusätzliche Einsatzfelder fraportintern, konzernweit und auch extern erschlossen sowie die Rahmenbedingungen für einen einheitlichen, systematischen und rechtssicheren Umgang mit Leistungsminderung verbessert werden. Die dazu erforderlichen Prozesse müssen beschleunigt und der angemessene Umgang mit dem Status Leistungsgeminderte sichergestellt werden. Anstatt Jobvergabe, Jobakquisition bei Tochtergesellschaften, am Flughafen und auch in der Region könnten durch die Rücknahmen externer Vergaben z. B. abfertigungsbezogene Tätigkeiten wie Positionscrawls, Ausbildertätigkeiten und Leergutmanagement in die Hände von Leistungsgeminderten gelegt werden. Ebenso auch alle nicht abfertigungsbezogenen Tätigkeiten wie Personaltransport, Vorfeldfahrten, Boten- und Sonderdienste, Hausmeisterdienste, Geräteausgabe und Verwaltung, etc.

Leistungsgeminderte beschäftigten!

Um einen rechtssicheren Umgang zu erreichen, sollte die unterschiedliche dezentrale Bearbeitung der Fälle von Leistungsminderung durch eine einheitliche zentrale Bearbeitung ersetzt werden. Die Prozesse zur Bearbeitung müssen beschleunigt und klare zeitliche Vorgaben eingehalten werden. Die Arbeitsplätze sind zu bündeln. Neben den Möglichkeiten der Beschäfti-

gung muss noch größerer Wert als bisher auf präventive Maßnahmen gelegt werden. Eine frühzeitige interne und externe Qualifizierung aller Beschäftigten ist zu prüfen und einzuleiten. Neue Leitlinien für Einstellung und Personalentwicklung im Hinblick auf nachhaltige und multifunktionale Einsatzmöglichkeiten sind zu erarbeiten.

Unterstützung bei körperlicher Belastung!

Technische Entlastungen bei schweren körperlichen Tätigkeiten zu entwickeln und voranzutreiben ist eine der zentralen Aufgaben. Aber auch die Schaffung von Präventivangeboten in den Bereichen Erkrankungen des Bewegungsapparates, des Atmungssystems und der Psyche muss gefördert werden. Eine enge Zusammenarbeit mit dem Fraport Gesundheitsmanagement, der Arbeitsmedizin und ggf. mit dem medizinischen Versorgungszentrum gehört ebenso dazu wie der Ausbau von personalwirtschaftlichen Instrumenten, z.B. ATZ, Zeitwertpapier und Vorruhestand. Bei der Größenordnung der Belastungen und der absehbaren künftigen Entwicklungsperspektiven fordern wir ein spürbares, klar erkennbares Gegensteuern im Rahmen eines in sich geschlossenen Konzeptes. Wir fordern einen verantwortungsbewussten Umgang mit verdienten Kolleginnen und Kollegen sowie eine Verlangsamung des weiteren Aufbaus von leistungsgeminderten Beschäftigten.

Nun wird es aber Zeit!



Ganze Aktenordner füllt das Material zum Umgang mit leistungseingeschränkten Mitarbeitern. Konzepte, Maßnahmen, Präsentationen und Vorstandsvorlagen, es reißt nicht ab. In unzähligen Runden, Workshops und Arbeitskreisen haben kluge und weniger kluge Köpfe sich dieselben heiß geredet, um in diesem Thema weiter zu kommen.

SAL-Runde hieß es noch Mitte der 90er – Jahre, da wurden noch recht großzügig Betroffene zur alten FA 29 versetzt, damals hatte die Dienststelle ca. 300 Beschäftigte. Ab und zu übernahmen Schutzdienst und Fluggastkontrolle Kolleginnen und Kollegen, die neuen Sicherheitsbestimmungen machten dies möglich. Die Einführung der Personen – und Warenkontrolle schuf zusätzliche Arbeitsplätze auch für gesundheitlich eingeschränkte Kolleginnen und Kollegen.

Aber im Laufe der Jahre wurden diese Arbeitsplätze durch den Einsatz von Billiglöhfirmen vernichtet, so hat sich Fraport den eigenen Ast abgesägt. Nach wie vor hat das Unternehmen großes Interesse daran, ältere Arbeitnehmer früher in den Ruhestand oder in Altersteilzeit zu schicken.

Doch jetzt ist es in aller Munde: Fachkräftemangel, verlorenes Wissenspotential, bedingt durch das Fehlen der Älteren, die in Freistellung gegangen sind, und fehlende gut ausgebildete Arbeitskräfte, die oft auf dem sog. „Freien Markt“ besser bezahlte Arbeit finden. Die so hoch gehaltene sichere Arbeitsstelle im öffentlichen Dienst gehört längst zu den „guten alten Zeiten“. Das Leben ist teuer im Rhein-Main-Gebiet. Wie überall gilt auch hier „ohne Moos nix los“.

Doch wohin mit den älteren Arbeitnehmern, die ihren körperlich anstrengenden Beruf nicht mehr schaffen, mit der Arbeitsverdichtung nur schwer mithalten können? Das Rad ist noch nicht neu erfunden – auch die letzten 15 Jahre nicht. Interessant zu beobachten, wie die innovativen Führungskräfte von heute die Ideen von damals wieder heraus kramen und neu aufarbeiten.

Wir von der komba gewerkschaft werden uns in Zukunft weiter verstärkt mit dieser Problematik beschäftigen. Wir werden den Arbeitgeber mit Vorschlägen und Forderungen in die Pflicht nehmen und so unseren Teil zur Verbesserung und Lösung dieses Themas beitragen.