BR - SPIEGEL

Dienstplankrise? Oh weh, wir haben es kommen sehen!

„…Der neue Winterflugplan, die 4. Bahn (Landebahn Nordwest) und das Nachtflugverbot machen eine grundsätzliche Veränderung in den Dienstplänen in allen operativen Bereichen notwendig...“ so die Aussage von Herrn Ruppel (BVD), nach der Vergabe der Slots für den Winterflugplan.
Oh weh, wir haben es kommen sehen!

Schon damals, als wir um Stellungnahme zum Ausbau gebeten wurden, haben wir gesagt, dass wir uns dazu erst dann positionieren, wenn wir wissen, welche Erschwernisse dies für die Belegschaft in unserem Unternehmen bedeutet. Damals wurden wir mit Unverständnis und bösen Blicken bestraft und jetzt haben wir den Salat.

Das Nachtflugverbot aus dem Mediationsverfahren, das ab Ende Oktober 2011 greift, wird die Bewegungen zwischen 00:00 und 05:00 Uhr von heute 50 bis 70 pro Nacht auf durchschnittlich 17 zurückfahren. Resultat: Zwischen 23:30 Uhr und 03:30 Uhr nur geringer bis gar kein Nachtdienstbedarf, der Arbeitgeber spricht von „ausdünnen“, wir von abbauen.

Ob der Frühdienstbeginn um 02:00 oder 03:00 Uhr ist, dazu kann jetzt jeder für seinen Bereich mehr oder weniger eine Prognose für seinen jeweiligen Frühdienstbedarf abgeben. Ab 05:01 Uhr braucht das Rhein-Main-Gebiet jedoch keinen Wecker mehr, die Flugzeuge werden wie an der Perlenschnur gereiht nacheinander starten.

→

komba gewerkschaft

Ausgabe:
September 2011

Einen größeren Personalbedarf wird es ebenfalls geben, da mit dem Winterflugplan 2011 die Landebahn Nordwest ihren Betrieb aufnehmen wird, aber nur in den „Randzeiten“. Man wird die Starts und Landungen dann sukzessive nach oben fahren.

Mehr Maschinen bedeutet auch mehr Arbeit. Zumindest an dieser Stelle hat man im Vorfeld versucht, Personal aufzubauen, nach unserer Meinung aber nicht genug. Mit den gesundheitlichen Auswirkungen der geplanten neuen Dienstplanstrukturen werden wir uns zu gegebener Zeit auseinandersetzen müssen.

Jetzt will der Arbeitgeber erst mal mit dem Betriebsrat in einer Zeitspanne von nur 8 Wochen völlig neue Dienstplanstrukturen mit dunkellastigen Schichten auskaspern. Dies zu schaffen ist ungefähr so schwer, wie zu Fuß von hier aus nach Alaska zu laufen.
Wir sind gespannt und wünschen uns allen viel Glück dabei.

Impressum:

Veröffentlichung der
komba gewerkschaft Flughafen Frankfurt

V. i. S. d. P.:

Werner Schmidt, IFM-ZA
Gebäude 101.4042, Fraport AG

Arbeiten bis 67 nicht mehr ausreichend?

Seinen Vorstoß, das Renteneintrittsalter auf 69 Jahre anzuheben, begründet der Sachverständigenrat der Wirtschaft, der dieses so der Bundesregierung empfohlen hat, mit dem steigenden Altersdurchschnitt der Bevölkerung.

Bereits mehrmals haben wir uns mit der Problematik der Anhebung

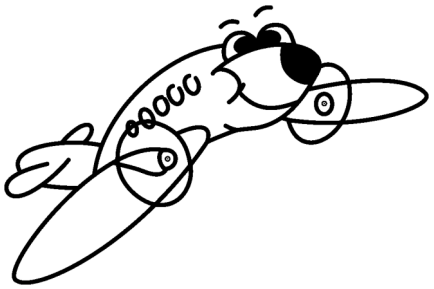
des Renteneintrittsalters befasst. Das derzeitige Renteneintrittsalter liegt zwar mit 65 Jahren im Vergleich noch deutlich niedriger, doch tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit sind im Hinblick auf einen immer späteren Renteneintritt ein Thema.
Bei den Kolleginnen und Kollegen, die bei ihren Tätigkeiten durch eine starke körperliche Inanspruchnah-

me geprägt sind, wird es faktisch kaum möglich sein, die Lebensarbeitszeit weiter zu verlängern, da hier die Gesundheit unabdingbare Grenzen setzt.

Diese Kolleginnen und Kollegen würden durch eine pauschale Anhebung des Renteneintrittsalters erhebliche Rentenkürzungen hinnehmen müssen und schlimmstenfalls in die Altersarmut rutschen.

Daher muss es bei allen Überlegungen zum Thema Rentenalter oberste Prämisse sein, die unterschiedlichen Erwerbsbiographien und die jeweiligen Arbeitsumstände zu berücksichtigen.

Bloße Zahlenspiele allein werden der Realität nicht gerecht. Nur mit maßgeschneiderten Lösungen kann es gelingen, die dringend erforderliche Akzeptanz für entsprechende Reformmaßnahmen zu erhalten.



BVD zieht um – das neue Raumkonzept

Mit externer Hilfe will der Vorstand seine Visionen von neuen Arbeitsplatzstandards durchsetzen, und das neue BVD-Gebäude soll als Muster für die neue Unternehmenszentrale dienen. Einige Dienststellen durften schon das neue BVD-Gebäude beziehen und sind ganz glücklich, in den neuen Räumen mit neuen Möbeln Einzug zu halten – oder?

Möchten Sie so Arbeiten?

Das neue Bürokonzept mit offener Raumstruktur hört sich zunächst ja auch gut an.
Der komba-BR war vor Ort, um die Mitarbeiter/innen und auch das sog. Luxemburger Team, eine Arbeitsgruppe bestehend aus BVD-; PSL-Mitarbeitenden und BR-Kollegen, zu befragen. Was er zu hören bekam, war alles andere als positiv. Die Betroffenen finden nichts Gutes an diesem Konzept.

komba gewerkschaft

Hier einige der wesentlichen Kritikpunkte: Der Verlust der Privatsphäre durch „gläserne Büros“, wo jeder sehen kann, wer wann zum Chef bestellt wird – obwohl das ja keinen etwas angeht -, ohne Bürotüren sitzt man auf dem Präsentierteller, man kann nicht wirklich konzentriert arbeiten oder auch mal kurz entspannen, das stresst!. Was ist sonst noch nicht in Ordnung? Zu große Schreibtische in zu kleinen Büros, mit 4 m viel zu kleine Schrankflächen, keine Besucherstühle mehr in den Büros, so dass man, um etwas kurz zu besprechen oder sich auszutauschen, jedesmal das Büro in Richtung Besprechungsraum oder Besucherecke verlassen muss. Weiter wird zu Recht bemängelt, dass für 30 Beschäftigte nur 2 Toiletten vorhanden sind, dass die Raucherkabine in der Teeküche untergebracht ist und die Flure mit Kameras bestückt sind (Big Brother is watching you).
Kurz aber schlecht: die neuen Büros machen miese Laune, und die wiederum ist bekanntlich nicht grade produktionsfördernd.
Da fragt sich doch der Laie: ja sind denn die Betroffen nicht in die Planung mit einbezogen worden. Aber ja doch, die Luxemburger Arbeitsgruppe war in zahlreichen Meetings, doch es scheint, als ob die Anregungen und Kritik der Beteiligten entweder nicht zur Kenntnis genommen, bzw. abgewiesen und als nicht umsetzbar dargestellt wurden. Ja, warum fragt man sie dann erst, wenn ohnehin alles feststeht??!! Alles nur Augenwischerei?
Der komba-BR fordert den Vorstand auf, sein Konzept zu überarbeiten und seine Sorgfaltspflicht gegenüber seinen Mitarbeitern wahrzunehmen. Denn das neue Bürokonzept scheint dem Arbeitsalltag der Beschäftigten nicht gerecht zu werden.

Unsere Betriebsräte

Schmidt, Hans-Jürgen
Tel. 71864 oder 0173-6999719

Schmidt, Werner
Tel. 60281 oder 0172-6750275

Birgit Kother
Tel. 71526 oder 0172-6525477

Rücker, Harald
Tel. 71410 oder 0173-6999161

Schwarz, Thomas
Tel. 70345 oder 0173-6999447

Menz, Hans
Tel. 1202-17434 oder 0173-6999251

Erol, Gürgen
Tel. 1202-14996 oder 0172-6736738

Klaus, Dapprich
Tel. 1202-66779 oder 0173-6998825

,,An***REIZ***system“ Gesundheitsprämien für Beschäftigte

Wie in der Vergangenheit schon einmal praktiziert, möchte der Arbeitgeber die Anwesenheitsquote steigern. Dies ist eine gute und unterstützungswürdige Sache. Aber wieder einmal glänzt der AG mit Einfallslosigkeit. Da wird das bereits bekannte Modell der Gesundheitsgutscheine aus dem verstaubten Hut gezaubert und dabei das Ganze noch um etwa die Hälfte reduziert. Es werden hochtrabende Zielsetzungen aufgestellt, aber alles läuft auf die paar Euro Gesundheitsprämie hinaus. Da werden dem Betriebsrat Teilprojekte vorgestellt, wie Motivation der Beschäftigten oder Führung soll „Gesund führen“ usw., aber das alles hört sich mehr nach einer Absichtserklärung an, als nach wirklichem Tatendrang. Motivierte Kolleginnen und Kollegen kommen gerne zum Dienst und produzieren keine, wie es der Vorstandsvorsitzende ausdrückte, motivationsbedingten Fehlzeiten. Aber wie sieht es dann aus, wenn man wirklich mal krank wird und ein Besuch beim Facharzt notwendig wird. Dann brauchen unsere Kollegen einen langen Atem. Sechs Monate und mehr wartet man bei Augenarzt, Orthopäde und Co. Dort sollte man mal einsteigen. Ein Ärztezentrum zum Beispiel, bei dem der Betroffene, auch aus dem Schichtdienst, innerhalb einer Woche einen Termin bekommt und somit schnell wieder ins Arbeitsleben zurück kann. Geld ist immer nur ein kurzfristiges Mittel, um zu motivieren. Gute Ausrüstung und Einrichtungen (z.B. Schuhe und/ oder Gummimatten) damit die Kolleginnen und Kollegen nicht stundenlang auf blankem Granitboden stehen müssen, sind vorbeugende Maßnahmen, die der Gesundheit und dem Wohlbefinden äußerst zuträglich sind. Mindestens jedoch sollte der gleiche Betrag, der fürs AnREIZsystem geplant wurde für die Prophylaxe bereitgestellt werden. Nur dann macht die Sache wirklich Sinn.

Auch sieht man wieder mal die Ungleichbehandlung. Die Gleitzeitbeschäftigten sind oftmals in der Lage, ein oder zwei Tage zu Hause zu bleiben und Gleitzeit abzubauen, der Kollege von BVD bekommt meist nicht mal einen Jokertag, um einen Tag „Unwohlsein“ zu überbrücken. Somit fällt er aus dem AnREIZsystem heraus.

Gut geschulte Führungskräfte, die auch auf Belange ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten und diese unterstützen, brauchen sich um deren Motivation keine Gedanken zu machen.

komba gewerkschaft

Flughafen bald Wintersportgebiet?

Im Süden unseres Flughafens wachsen große Erdhügel empor. Wer jetzt glaubt, dass diese die Aussichtspunkte für das Flughafenmanagement sind, damit die Herren und Damen nicht die Übersicht verlieren, weil sie aus SAP auch nicht schlauer werden, der täuscht sich. Formal sind das natürlich Erdarbeiten im Rahmen des Flughafenausbaus. Dem BR-Spiegel liegen aber geheime Informationen vor, dass hier die Grundlage für eine völlig neue Geschäftsidee gelegt werden soll. Auf diesen Erdhügeln soll nämlich im nächsten Winter der gesamte Schnee der Rollfelder abgelagert werden. Berechnungen zufolge könnte der Hügel dann zu einem Berg von 250 m anwachsen. Fraport spart sich dann die teuren Entsorgungskosten auf der Deponie. Ferner sollen nach Aufschichtung des Schnees Rodelbahnen und Skiabfahrten angelegt werden, auch an einen Skilift ist schon gedacht. HVM-P stellt die Parkplätze zur Verfügung. Es ist geplant, einen neuen Freizeitpark einzurichten, der dann bis Juni mit genügend Schnee versorgt wäre. Das Thema wurde schon im Aufsichtsrat heiß diskutiert, da der Vorschlag auf den Tisch kam, die Altersversorgung des Arbeitsdirektors mit einer Konzession für einen Kiosk am Fuße des Flughafenbergs abzulösen. Weiterhin haben die Arbeitnehmervertreter deutlich gemacht, dass der Betrieb der Anlage nur mit eigenem Personal erfolgen soll. Dagegen sprachen sich die Arbeitgebervertreter für eine Ausschreibung aus, auf die sich dann auch IFM bewerben könne. Hiergegen protestierten die Arbeitnehmervertreter und verwiesen auf die Beschäftigungssicherung aus dem Zukunftsvertrag 2018. Als Kompromiss konnte erreicht werden, dass in den Erdhügel noch eine Bierkühlanlage eingebaut wird, die einschließlich der Konzession für einen Biergarten ausgeschrieben werden soll, während die Rodelbahn mit Skilift an die IFM geht. Ob die Anlage dann noch an die Skyline (PTS) angebunden wird, ist zur Zeit völlig offen.

Leserbrief

Dienstbeginn 04:30 Uhr nötig oder nicht ?!?

Aus meiner Sicht dürfte es wohl müßig sein, mit dem Arbeitgeber über Passagierzahlen, die er aus Passagieraufkommensprognosen der Fluggesellschaften bezieht, zu diskutieren. Auch dürfte es mehr als schwierig sein, dem Arbeitgeber aus Sicht der "Checker", einer am Flughafen zwar dringend benötigten, aber alles andere als wertgeschätzten Luftsicherheitsdienstleister-Arbeitsgruppe, ein anderes Bild zu vermitteln. Oder soll dieser Dienst nur eine Vorbereitung auf noch frühere Anfangszeiten in Verbindung mit der neuen Startbahn sein, um uns auf mögliche, zukünftige, sehr flexiblere Dienstpläne, wie es sie bei Tochterunternehmen oder Fremdsicherheitsdienstleistern gibt, vorbereiten?!

Außerdem: Wo bleiben verlässliche Aussagen des Arbeitgebers, wer in Zukunft **wo**, **welche** Luftsicherheitskontrollstellen betreibt? Welche Firmen sind dies?! Auf Nachfragen gibt es keine Antworten, und Gerüchte werden nicht ausgeräumt.

Wer hat die Personalverantwortung? Wer gibt hier verlässliche Antworten zu Gruppenstärke und Zusammensetzung (wie viele Männer und Frauen tatsächlich an der Gepäckprüfanlage (GPA) sind)? Wer hat die Personalverantwortung bei Auseinandersetzungen mit der Bundespolizei oder bei Unstimmigkeiten mit den Mitarbeitern der Integrierten Vorkontrolle (IVK) vor Ort?

Wer kann wo und wie verlässlich regulierend eingreifen. z. B. bei Streitigkeiten unter den Mitarbeitern? Wer steht zu den Luftsicherheitsmitarbeitern und tritt nicht nur elegant und eloquent bei Seite und verweist nicht lediglich auf eine stimmige Papierlage!?! Auf die Frage, ob genug weibliche Luftsicherheitsassistenten da sind, kommt ein eifriges „Ja“! Nur, wie sind diese verteilt? Oft genug stehen unsere Frauen allein am Gerät und sonden bis zur völligen Erschöpfung!

Wer nimmt uns endlich mit unseren Anliegen **ernst,** selbst wenn diese aus Sicht eines in Führungsverantwortung stehenden, und sicherlich gebildeten und ausgebildeten Vorgesetzten, eher banal, vielleicht auch "lächerlich und kleingeistig" erscheinen mögen? Wo bleibt die Aktualisierung der Betriebsanweisung in Taschenformat, wie mehrfach angesprochen und auch versprochen, damit man wenigstens eine Grundlage vor Ort hat?

Wozu gab es in Bad Homburg "Mit Sicherheit ein Lächeln"! Es hieß, dass dies auch für Vorgesetzte in ihrem Verhalten uns gegenüber gilt. Davon spüren wir aber nichts!
Für was "Great to have you here"? Wer sagt denn mal zu uns "Checkern" „schön, dass Sie da sind“! Wer vermittelt uns dieses Gefühl?

Für was die Vorgaben an unsere Vorgesetzten, z. B. Rückmeldung oder doch wohl eher Feedback zu den Umfrageergebnissen der Mitarbeiterbefragungen? Gibt es dies nur für ausgewählte Schichten oder gar nur für Schichtgruppen?
Oder das Briefing: Schließung der Fassadentüren in der Nacht. Der Briefing-Text ist eindeutig! Jedoch schon einen Tag nach dem Briefing wird es anders gehandhabt.
Oder wie so manches Briefingthema, das ja **verpflichtend** ist, nicht mehr beachtet wird, aber nicht so sehr vom "gemeinen Checker"! Wir fühlen uns so langsam wie der letzte schäbige Fußabtreter.
Jeder nutzt uns, indem er auf uns herum trampelt und dies auch noch darf! Z. B. jeder Bundespolizist kann und kommt an die GPA, nachdem er in seinen "Spickzettel-Gebrauchsanweisung für Checker" geschaut hat, um uns zurechtzuweisen. Wundern da dann noch Gegenreaktionen?!? (Ein wirklich besorgter Luftsicherheitsassistent)
Zu guter Letzt: Seit neuestem sind wir anscheinend auch zu inkompetent, um Türen abzuschließen! Dies geht nur noch unter Aufsicht eines §8-Mitarbeiters der Frasec. Und dies wird danach auch **noch einmal** von einem §8-Mitarbeiter der FraSec **überprüft**!

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Inhalte von Leserbriefen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wiederspiegelt.

Kommentar

Reiz- oder Anreizsystem?

Seit Monaten laufen die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, um ein neues System zur Steigerung der Anwesenheitsquote ins Leben zu rufen. Bereits in den letzten Jahren gab es das gleiche Grundmodell mit Einkaufgutscheinen, was kurzzeitig auch zu einer Erhöhung der Anwesenheitsquote geführt hatte, aber doch letztlich bei der doch nicht zu der erhofften Steigerung der Anwesenheit und somit einer Entlastung der Belegschaft durch eine stärkere Personalverfügbarkeit führte. Die Auswertung hatte gezeigt, dass zwar die Anzahl der durch Krankheit ausgefallenen Kolleginnen und Kollegen zurück ging, aber auf der anderen Seite die Dauer der Ausfalltage angestiegen war. Getreu dem Motto „Ist der Ruf erst einmal ruiniert, lebt es sich ganz ungeniert“, haben die Kolleginnen und Kollegen nach dem Verlust der Erreichbarkeit eines Gesundheitsgutscheines ihre Krankheiten wohl ausgeheilt und weniger von der Möglichkeit „Arbeit- light“ Gebrauch gemacht. Um eine Stärkung der Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit zu erreichen, brauchen wir keine Gesundheitsgutscheine

oder, wie angedacht, eine Verlosung von Preisen für Kolleginnen und Kollegen die über eine längeren Zeitraum ohne Abwesenheiten aus- kommen. Was wir brauchen, ist Hilfe und Unterstützung bei der Erhaltung der Gesundheit durch Motivation, Führung, Prävention und Gesundheitsförderung, und z.B. zusätzliche, vom Arbeitgeber unterstützte Kuren, wie es sie bereits heute für die Kolleginnen und Kollegen bei der „ Apron Control“ gibt. Hierhin müssen die erwarteten Millionen, die der Arbeitgeber einspart, fließen. Und ich denke wenn wir diese Maßnahmen eingeführt haben und sich die Anwesenheitsquote erhöht hat, lässt sich ein Teil der Gelder über einen Schlüssel an die Belegschaft ausschütten. Ich warne aber davor, die eingesparten Gelder zum Personalabbau heran zu ziehen.

Hans-Jürgen Schmidt

Altersteilzeitregelung für den Bereich ASM!

In einer unserer letzten Ausgaben vom BR Spiegel haben wir dazu aufgefordert, bei Interesse an Altersteilzeit, sich bei den jeweiligen Personalreferenten vormerken zu lassen. Die Kolleginnen und Kollegen vom Flughafen-Schutzdienst haben davon rege Gebrauch gemacht. Mit einem persönlichen Schreiben an alle Betroffenen vom 22.07.2011, unterschrieben von Frau Uhe und Herrn Vorndran, wurden sie jedoch aller Illusionen und Hoffnungen beraubt. In dem Schreiben heißt es: Das Unternehmen hat entschieden, derzeit keine generelle Regelung zur Altersteilzeit im Bereich ASM anzubieten. Das Angebot einer Altersteilzeit im Bereich BVD trägt den besonderen Belastungen der Beschäftigten im Rahmen des „Zukunftvertrages 2018“ Rechnung und ist daher nicht auf andere Bereiche übertragbar. Hallo?!?

Dieses Schreiben hat bei den Betroffenen verständlicherweise eine Welle von Wut, Verzweiflung und Perspektivlosigkeit ausgelöst. Alle Hoffnungen, mit einer Altersteilzeit dem bevorstehenden Leiharbeitnehmerdasein für FraSec, die ja bekanntlich in mittlerer Zukunft die Schutzdienstsparte übernehmen soll, zu entfliehen, Fehlanzeige. Unsichere Dienstpläne, keine Entwicklung mehr bei Fraport usw., dies scheint die Zukunft zu sein. Und dies, obwohl viele der Kolleginnen und Kollegen bereit zum Verzicht waren, um ihren Arbeitsplatz zu erhalten und den Börsengang des Unternehmens zu sichern.

Mitdenken, Kosten senken, Zukunftsvertrag 2010, WM 2005, Zukunftsvertrag 2018. Fraport haben

diese Programme weitergebracht, Arbeitsplätze konnten zunächst erhalten werden, aber die Beschäftigten hat es immer gekostet: Geld, verschlechterte Arbeitsbedingungen und psychischen Stress. Immer wieder wurde erklärt, dass ihre Zukunft auf dem Spiel steht. Und die Kolleginnen und Kollegen waren auch bereit, ihr Scherflein dazu beizutragen, um ihre Arbeitsplätze zu sichern. Um nur ein Beispiel unter anderen zu nennen: Viele ehemalige BVD-Kollegen wurden nach Erkrankung sehr lange zum Schutzdienst ausgeliehen und zum Teil auch dort übernommen. Sie wurden dazu angehalten, sich weiterzubilden, um ihren Arbeitsplatz zu sichern. Das Resultat ist, diese Arbeitsplätze wurden bereits von FraSec übernommen. Ausbildung umsonst. Sie haben also überall kräftig mit bezahlt und trotzdem immer treu zu diesem ihrem Unternehmen gestanden.

Der Dank ist, man nimmt ihnen nun ihre letzte Hoffnung, etwas früher in den Ruhestand zu gehen (auch diese finanziellen Einbußen hätten sie in Kauf genommen).

Sie waren immer da, wenn es Lasten zu schultern gab. Und damit dies nicht alles umsonst gewesen sein soll, werden wir uns beim Arbeitgeber dafür einsetzen, doch noch eine Altersteilzeitlösung zu schaffen.

Neue Dienstkleidung im Test

Einige ausgewählte Kollegen/innen testen seit kurzem die neue Dienstkleidung. Diese wurde neu designt und erhielt einen neuen Stoff, für Hemd und Hose. Alles ist miteinander kombinierbar, verspricht die Designerin, und man erkennt auch sehr deutlich die neue Linie. Hört sich gut an. Leider sehen sich die mutigen Testerinnen und Tester dem Spott ihrer Kollegen ausgesetzt. Da wird geredet von Schlafanzügen (Hemden), von Schlümpfen und von Pumuckel. Das neu gestaltete Farbdesign scheint offensichtlich keinen großen Anklang zu finden. Die Hosen sind zu eng geschnitten und die Taschen zu klein. Aber um diese Mängel abzustellen ist ja ein Trageversuch da. Schreibt also alles auf und/oder meldet euch bei uns, schildert uns eure Erfahrungen, auch die positiven. Gemeinsam kriegen wir das hin. Zum Schluss noch eine Bitte: diejenigen Kollegen, die den Trageversuch durchführen, wurden zufällig ausgesucht, es hätte jeden treffen können. Morgens auf die Arbeit zu kommen und als Schlumpf bezeichnet zu werden, ist sicherlich nicht schön.

Eure komba gewerkschaft

komba gewerkschaft

Der Betriebsrat ist nun endlich wieder in die ehemaligen Räumlichkeiten des Gebäudes 173 gezogen.

Freigestellte Betriebsräte

Hans-Jürgen Schmidt

Gebäude 173
5. Stock
Raum 5111

Tel. 71864
Mobil:
0173/6999719

Harald Rücker

Gebäude 173
5. Stock
Raum 5112

Tel. 71410
Mobil:
0173/6999161

Thomas Schwarz

Gebäude 173
5. Stock
Raum 5116

Tel. 70345
Mobil:
0173/6999447

Ordentliche Betriebsräte

Werner Schmidt
Tel. 60821
Mobil 0172/6750275

Birgit Kother
Tel. 71526
Mobil 0172/6525477

Hans Menz
Tel. 1202-17434
Mobil 0173/6999251

Klaus Dapprich
Tel. 1202-66779
Mobil 0173/6998825

Erol Gürgen
Tel. 1202-14996
Mobil 0172/6736738

komba gewerkschaft
KV Flughafen Frankfurt/Main

Winterdienst-Betriebsvereinbarung

In den nächsten Tagen wird den Kolleginnen und Kollegen in zwei Großveranstaltungen die neue Regelung zum Winterdiensthandbuch vorgestellt.
Wie wir Euch bereits berichtet haben, hat der Arbeitgeber vor, für die Ableistung der Rufbereitschaft und die Vorhaltung eines Telefonanschlusses eine Pauschale, und für die wirklich geleisteten Einsatzstunden höhere Zuschläge zu zahlen.
Die Verhandlungen haben sich sehr in die Länge gezogen. Im Frühjahr sagte der Arbeitgeber ständig Termine ab – wir haben ja Zeit !!!! – um dann in der Sommer- und Urlaubszeit ordentlich Druck zu machen.
Die Pauschale ist unserer Meinung nach zu mager ausgefallen, vor allem für die Kollegen von der Enteisung ist es ein arger Rückschritt. Ausgangslage waren gebotene € 200 auf Arbeitgeberseite und geforderte € 300 von Seite des Betriebsrates. Das Ergebnis des Handels sind € 230 bei durchgehender Bezahlung, auch wenn der Kollege durch Urlaub oder Krankheit ein paar Tage ausfallen sollte. Das Resultat hätte besser sein können. Denn der Urlaubsabbau während der Winterdienstphase entlastet auch den Arbeitgeber vom Stundenabbau im Sommer, also kann ich das nicht wirklich als Gewinn sehen. Und krank war in den Winterdienstmonaten keiner der Kollegen, deren Krankenquote war gleich Null.

Gut verhandelt wurden die Zeitzuschläge – wenn es denn wirklich einen Winter gibt. Allerdings werden auch in diesem Falle die Betroffenen nicht mehr auf Verdienste wie in den letzten Jahren kommen, denn der sog. Schattendienstplan für die Rufbereitschaft hält nur sieben zusätzliche Einsatztage in 12 Wochen vor. Also weitaus weniger als vorher.

Wir werden es uns gut anschauen, wie die nächste Winterdienstsaison läuft. Ob der Arbeitgeber sich damit einen Gefallen getan hat, wird sich weisen. Auf jeden Fall haben die Kollegen weniger Belastung, aber auch weniger Geld, wenn der Schnee ausfällt.

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