BR - SPIEGEL

Wo ist denn morgen mein Büro?

-Völkerwanderung bei Fraport AG-

Viele Kolleginnen und Kollegen der Fraport AG sind verunsichert und verärgert, da in allen Verwaltungsbereichen zahlreiche Umzüge in neue Bürogebäude anstehen.
Angefangen hat es mit dem Umzug der BVD Leitung in das neue BVD Gebäude 181. Leider ist gerade dieses Gebäude ein Quell ständigen Ärgers. Schon während des Baus gab es ständig Umplanungen, die eine schlechte Raumaufteilung, falsch verlegte Anschlussleitungen und ein Drama um die Klimatechnik zur Folge hatten. Speziell die Klimaanlage war viel zu schwach und wurde nun nachgerüstet. Allerdings derart unzureichend, dass viele Kolleginnen und Kollegen krank wurden.
Das Problem wird sich fortsetzen mit dem Bezug des Gebäudes 900 (Ticona Gebäude) das nicht nur weit vom Schuss liegt, sondern auch durch besondere Zugangsberechtigungen abgeschottet wird. Und das nur deshalb, weil man bei dem Wahnsinnsbetrag von 680 Millionen Euro für ein Gelände mit einer Chemieanlage auf Abbruch sich noch nicht einmal die sofortigen Eigentumsrechte hat eintragen lassen.
Nun sollen auch das Gebäude 555 im Süden des Flughafens und Teile des FAC 1 am Terminal 1 entmietet werden. Die Kolleginnen und Kollegen sollen in ein Gebäude direkt unter der Anflugschneise - Taubengrund in Kelsterbach - ziehen.

600 Euro Sonderzahlung für das Jahr 2012, ausgezahlt mit der September Abrechnung und verhandelt von allen tarifschließenden Gewerkschaften (komba gewerkschaft-dbb Tarifunion, u.a.)

Näheres dazu, auf der nächsten Seite

→

komba gewerkschaft

Ausgabe:
September 2012

Da bekommen sie dann auch das „richtige" Flughafengefühl mit, denn wie eine Ortsbesichtigung des Betriebsrates ergeben hat, man kann von dort das Weiße im Auge der Piloten sehen. Drinnen warten dann aber geräumige und renovierungsbedürftige Großraumbüros auf unsere Kolleginnen und Kollegen.
Und der Wanderzirkus geht weiter. Mit der Eröffnung der neuen Konzernzentrale ziehen viele Beschäftigte vom Geb. 162 in die schöne neue Arbeitswelt der Zentrale mit schicken Großraumbüros und wenig Abstellflächen um.
Dafür dürfen dann die Kolleginnen und Kollegen von ZIM in das kaum renovierte Geb. 162 einziehen. Und irgendwann steht ja auch noch die Sanierung des Geb. 101 an, sowie eine mögliche Verlagerung der Schulungswerkstätten. Uns erscheint das alles ziemlich planlos. Jedenfalls wurde dem Betriebsrat kein Gesamtkonzept vorgestellt. Die Umzüge werden oftmals nur nach reinen Kostengesichtspunkten vorgenommen. Ob sich dadurch unsinnig lange Wegezeiten in den Arbeitsabläufen ergeben, wurde nicht hinterfragt. Dass Kunden, die z.B. eine Zutrittsberechtigung benötigen, erst nach Kelsterbach müssen, um sie sich dann am Flughafen auf der Ausweisstelle abzuholen, spielt offensichtlich keine Rolle. Auch die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten fand kaum statt, bzw. beschränkte sich auf das Verkünden der Entscheidungen von Oben. Eine Firmenkultur, welche die Beschäftigten ernst nimmt und bei den Entscheidungen, die sie betreffen, einbindet, die sieht anders aus!

600 Euro Sonderzahlung für 2012

Flughafenbeschäftigte, die unter den Tarifvertrag TVÖD fallen (Fraport, APS, u.a.) erhalten für das Jahr 2012 eine einmalige Sonderzahlung. Diese beträgt an unserem Flughafen (über 5 Millionen Passagiere im Jahr 2011) **600,00 Euro** brutto. Bei unterjähriger

Beschäftigung im Jahr 2012 wird für jeden Kalendermonat mit Anspruch auf Entgelt 1/12tel der einmaligen Sonderzahlung gezahlt. Die Auszahlung erfolgt mit dem Septemberentgelt 2012. Die Verhandlungskommission „Flughäfen" nimmt ihre Gespräche für weitere Themen der Flughafenbeschäftigten Ende November 2012 auf.

Impressum:

Veröffentlichung der
komba gewerkschaft Flughafen Frankfurt

V. i. S. d. P.:

Werner Schmidt, IFM-ZA
Gebäude 101.4042, Fraport AG

Fraport AG geht neue Wege

Aufgrund der nachlassenden Verkehrsentwicklung wird derzeit über ein völlig neues Geschäftmodell bei Fraport AG nachgedacht. Da die Flieger jetzt nicht mehr so häufig kommen wie ursprünglich angenommen, werden die umfangreichen Flächen des Flughafens intensiver auch für andere Nutzungen zur Verfügung stehen.

Nach intensiven Beratungen in den Gremien stellte man fest, dass auf den Grünflächen zwischen den Start- und Landebahnen doch mehr gehen muss als nur Grasanbau. Zur Auswahl steht der Anbau von Getreide, was lukrativ erscheint, nachdem der Getreidepreis nunmehr auf 270 $ je Tonne gestiegen ist. Auch der Anbau von Raps, der dann als Biosprit verwendet werden kann, könnte sich zu einem zukunftsweisenden Geschäftszweig entwickeln.
Ob sich in diesem Zusammenhang der Aufbau einer eigenen Viehzucht lohnt, wird noch geprüft - hier steht noch das Lärmschutzgutachten aus, da Rinder und Ochsen sowie krähende Hähne zu einer erheblichen Beeinträchtigung im Wohnumfeld führen können. Gedacht ist ferner an einen neuen Geschäftsbereich - Airport Beef and Bread - kurz ABB genannt. Hierzu wird eine neue Leitungsstelle ausgewiesen, neben der Ausrüstung mit Dienstpferd und Schubkarre soll auch die Unterbringung in einer Forsthütte im Wald erfolgen. Bewerbungen sind an PSL unter dem Stichwort „Flughafen sucht Bauer mit Frau“ zu richten.

Kundenservice wird bei Fraport groß geschrieben, oder?

Was lässt man sich nicht alles einfallen, um unsere Kunden zufrieden zu stellen. Es wurde ein weiteres Programm entwickelt **„Great to have you here!“**, auf das die MitarbeiterInnen, ja selbst der Vorstand aufwendig geschult und sensibilisiert wurden. In einem Mitarbeiterbrief vom Vorstand heißt es:
Hinsichtlich unserer Service-Orientierung und Kundenfreundlichkeit zeigt sich im internationalen Vergleich der wichtigsten Wettbewerbsflughäfen, dass wir noch Nachholbedarf haben. Hier stehen wir erst auf Platz neun von zehn. Daran wollen wir weiter arbeiten und mit dem Programm „Great to have you here!“ das Thema „Service“ systematisch und umfassend angehen.
Doch was passiert bei FBA im Fundbüro?
Für das Fundbüro wurden zwei weitere Mitarbeiter durch die verantwortlichen Führungskräfte beantragt, um die dortigen Kollegen in ihrer Arbeit zu unterstützen und den Kundenservice in bewährter Weise aufrecht zu erhalten. Dieser Antrag wurde jedoch wochenlang von seiten FBA zurückgestellt. Auf Nachfrage eines komba Betriebsratsmitgliedes bei der Leitung von FBA hieß es mit einem lauten Lächeln:
„Wenn wir das ganze Personal, welches durch die Verantwortlichen für FBA angefordert wird, genehmigen würden, dann wären wir in vier Wochen pleite!“
Leider musste das Fundbüro wegen Personalengpass vorübergehend für ein paar Tage geschlossen werden. An anderen Tagen ist eine Pausenvergabe ohne Schließung des Fundbüros nicht oder nur unter sehr beschwerten Bedingungen möglich!
Den dortigen Vorgesetzten blieb nichts anderes übrig, als in einer Erstmaßnahme die Öffnungszeiten des Fundbüros zu verkürzen, um den vor Ort tätigen Kollegen einen einigermaßen normalen Betriebsablauf zu ermöglichen. Ja, und was ist mit den Kunden? Diese beschweren sich nun über die verkürzten Öffnungszeiten. Einige sagen: „Wie kann es sein, das an einem Weltflughafen Frankfurt ein Fundbüro nur von 09:00 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet hat, das wäre an anderen Flughäfen undenkbar. Die anderen sagen: „Einfach unmöglich, dieser Zustand!“
Lieber Vorstand, ist das Kundenservice? Wegen solcher Entscheidungen stehen wir im internationalen Vergleich der wichtigsten Wettbewerbsflughäfen nur auf Platz neun von zehn, genau deshalb!

Wahl der Jugend- und Auszubildenden Vertretung 2012

Nach zwei Jahren Amtszeit ist es wieder einmal soweit: im November stehen die Neuwahlen der Jugend- und Auszubildenden Vertretung (JAV) ins Haus. Der Betriebsrat hat bereits den fünfköpfigen Wahlvorstand aus dem Kreis der Beschäftigten der Fraport AG bestellt. Der Wahlvorstand hat bereits mit der Vorbereitung der Wahlen begonnen.

Wer darf sich eigentlich zur Wahl aufstellen lassen?

Jeder Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (auch wenn er nicht mehr in Ausbildung ist) darf sich zur Wahl aufstellen lassen. Allerdings darf er kein Betriebsratsmitglied sein. JAV-Vertreter, die im Laufe ihrer Amtszeit das 25. Lebensjahr überschreiten, bleiben gem. § 64 Abs. 3 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) trotzdem bis zum Ende ihrer Amtszeit Mitglied der JAV.

Und wer darf wählen?

Alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 und alle Auszubildenden unter 25 dürfen die Jugend- und Auszubildenden Vertretung als ihre Interessenvertretung wählen.
Wir, die Betriebsräte der komba gewerkschaft fordern alle Auszubildenden auf, sich zahlreich an den Wahlen zu beteiligen. Denn nur wer sich einmischt und für seine Interessen und die seiner Kolleginnen und Kollegen eintritt, kann etwas verändern und die Zukunft mitgestalten.

Ade Hans-Jürgen Schmidt - Willkommen Gerhard Christl

Hans-Jürgen Schmidt hat sich auf sein wohlverdientes Altenteil zurückgezogen. Als gewerkschaftlicher Aufsichtsrat und als Kreisverbandsvorsitzender der komba gewerkschaft bleibt er uns aber erhalten. Gemäß den Regularien beim Ausscheiden eines Betriebsrates rückt Birgit Kother auf den freigestellten Betriebsratsplatz von Hans Jürgen Schmidt nach. Und der Neue im Betriebsratsteam der komba gewerkschaft heißt Gerhard Christl.

Gerhard Christl , seit Januar 2002 bei Fraport, und seit dieser Zeit in der Fluggastkontrolle eingesetzt, engagiert sich schon seit einigen Jahren in unseren Reihen für die Belange der Beschäftigten der Fluggastkontrolle. Der 55jährige widmet sich in erster Linie den Themen Arbeits und Gesundheitsschutz. Aber auch bei allen anderen Themen ist er ein kompetenter Ansprechpartner. Wir freuen uns, diesen ruhigen und sachlichen Menschen in unserem Team begrüßen zu können und wünschen ihm und uns viel Erfolg bei den Herausforderungen der Zukunft.

komba gewerkschaft

Aus für die Personalakte in Papierform!

„EPA“ heißt das Zauberwort – gemeint ist die neue elektronische Personalakte. Sie soll die gute alte Personalakte demnächst ersetzen. Die derzeit noch bestehende Personalakte mit allen möglichen Schriftstücken wie Gesprächsnotizen, Abmahnungen, arbeitsmedizinischen Untersuchungsergebnissen, Abrechnungsunterlagen und vielen anderen persönlichen Dokumenten wird es in naher Zukunft in dieser Form nicht mehr geben. Die Personalakten werden von einem externen Dienstleister digitalisiert (eingescannt) und anschließend vernichtet. Dieses Verfahren wurde auch mit dem Betriebsrat vereinbart. Die Umsetzung und die künftigen Verfahren im Umgang mit der elektronischen Personalakte sind in einer Ergänzungsvereinbarung zur BV 29/1 gesondert geregelt. Die Vorgehensweise ist soweit auch in Ordnung.

Doch was wir an der ganzen Sache zu bemängeln haben, ist die Informationspolitik in unserem Unternehmen. Wurde hier mal wieder vergessen, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen über die Umsetzung zu informieren? Nach unseren Informationen ist schon ein Großteil der Akten eingescannt und nicht mehr „physisch“ vorhanden.

Und wenn man zukünftig Einblick in seine Personalakte nehmen möchte, dann geht dies nur, wenn der Personaler den Betroffenen am PC eingewiesen und ihm die Anwendung erklärt hat. Wir hoffen nur, dass unsere Daten bei Fraport so sicher sind, dass wir nicht irgendwann einmal in den Nachrichten, auf Facebook und anderen sozialen Netzwerken von unseren Personalakten zu hören und zu lesen bekommen.

komba gewerkschaft

Gerüchteküche in Sachen Altersteilzeit!

Immer wieder gibt es Anfragen wegen der neuen Regularien bei der Altersteilzeit. Was ist da los? Was ist möglich? Die Antwort ist für viele leider nicht befriedigend!

Für die Fraport-Kolleginnen und Kollegen in der Fracht, die derzeit noch immer nach einem Haustarifvertrag in Anlehnung an BAT/BMTG (gibt es bei Rest-Fraport seit Oktober 2005 nicht mehr) bezahlt werden, laufen momentan Tarifverhandlungen. 2004 (zu dieser Zeit gab es die komba am Flughafen leider noch nicht) wurden die Entgelttarife für diese Kolleginnen und Kollegen in diesem Haustarifvertrag abgesenkt und durch höhere Zeitzuschläge optimiert. Das heißt also niedriger Grundlohn, dafür höhere Nettozeitzuschläge. Durch die niedrigen Bruttogehälter wurden diese Kollegen bei der Altersteilzeit in der Ruhephase (nach dem Zukunftsvertrag 2018) benachteiligt. Ein wesentlicher Punkt, um den es bei den Frachttarifverhandlungen geht, ist die Verbesserung der Altersteilzeitnettoentgelte auf 93 %. Ebenso wird darüber verhandelt, ob auch Kolleginnen und Kollegen der Jahrgänge nach 1958 Altersteilzeit in Anspruch nehmen könnten. Doch noch gibt es kein endgültiges Ergebnis. Sollte man sich darauf einigen, dann würde das zunächst **nur für die Fracht BVDler gelten.**

Der Rest des Unternehmens unterliegt den bekannten Regularien. BVDler der Jahrgänge bis 1958 können bis 2018 eine Altersteilzeit beginnen mit bis zu 3 Jahren Arbeitsphase und bis zu 3 Jahren Ruhephase mit einem Entgelt von 83% des letzten Netto.

Sollte der Arbeitgeber irgendwann einmal für BVD oder sonstige Unternehmensteile eine Anpassung dieser Regularien anstreben, berichten wir Euch dies sofort und unverzüglich.

Unsere Betriebsräte

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

Uwe, Heinrich
Tel. 1202-66779 oder 0173-6998825

Christl, Gerhard
Tel. 1202-71864 oder 0173-699719

Kommentar

Geht Personalarbeit auch anders?

In letzter Zeit erhalten wir verstärkt Beschwerden von Kolleginnen und Kollegen, die uns mehr als nachdenklich machen. Es geht um die Personalarbeit und hier insbesondere um den Bereich BVD.
Da werden Kolleginnen oder Kollegen aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen bezahlt oder unbezahlt nach Hause geschickt, weil man keine Arbeit mehr für sie hat. Im Betriebsrat bekommen wir aber immer wieder die Rückmeldung, dass überall Arbeitskräfte fehlen. Kommt der Langzeiterkrankte wieder zum Flughafen, ist auch noch sein Ausweis gesperrt! Auf Nachfrage bei der Personalverantwortlichen erklärte diese, es sei ein Versehen gewesen.

Oder leistungsgeminderte Kollegen werden weit unter ihrer Qualifikation eingesetzt (z. B. als Torwache), so dass ihnen die Arbeit verbittert wird. Anschließend folgt dann auch noch die Anpassung des Gehalts, so dass sie auch noch viel Geld verlieren. Wer käme sich da nicht unnütz oder gar wertlos vor?!

Oder aber der Beschäftigte wird grundlos zum Chef zitiert, wo ihn dann ein Dreier-Tribunal erwartet, um ihm die Leviten zu lesen, da er krank gewesen war. Der Hinweis auf Unterstützung durch den Betriebsrat wird abgetan mit den Worten: „...Du hast hier zu bleiben und musst Dir das jetzt anhören". Anschuldigungen oder Drohungen, die in dieser Runde gesagt wurden, sind natürlich so nie gefallen!!!

Wo sind wir denn gelandet, wenn die Betroffenen mit Drohungen unter Druck gesetzt werden, sie aber im gleichem Atemzug zu Zusätzen, Dienstverlängerungen oder mehr Loyalität dem Unternehmen gegenüber aufgefordert werden, wenn es wieder mal um Personalkosteneinsparungen geht?

Ein Mitarbeiter bekommt seinen Führerschein zurück und wird oder soll wieder in seine alte Funktion eingesetzt werden. Doch zu schlechteren Konditionen, die Entgeltgruppe bleibt die gleiche, die Erfahrungsstufe allerdings wird flugs nach unten gesetzt. Aus welchem Grund? Wird seine Stufe allein deshalb niedriger, weil er eine Zeit lang nicht fahren durfte?

Es mehren sich Aktionen in der Personalarbeit, die ich aus meiner mehr als 10jährigen Arbeit im Personalbereich so nicht kenne und auch nicht akzeptieren kann. Für mich war und ist die Kollegin oder der Kollege als Mensch unantastbar und wert geschätzt, auch wenn das Verhalten oder die gesundheitliche Situation nicht ins Arbeitsumfeld passt.

Die Beschäftigte, der Beschäftigte wird als Mensch immer weniger Wert geschätzt, der Ausdruck Human Resource sagt einiges über seinen Stellenwert aus. Er wird unter Druck gesetzt, was man zu einer gewissen Zeit bewundernd „pressing" nannte. Und man dachte, dass man nun endlich das Allheilmittel gegen die hohen Fehlzeiten gefunden hatte. Hohe Fehlzeiten ist das Reizwort: wenn die krankheitsbedingten Ausfallzeiten niedriger wären, dann ginge es uns allen besser. Vielleicht geht es anders herum: es muss uns allen erst besser gehen, dann sinken auch die Fehlzeiten!

Die Arbeitsverdichtung fordert ihren Tribut, ebenso das Führungsverhalten unserer Vorgesetzten, und so sehr wir auch die Produktivität unserer Arbeit steigern, der Mensch als Arbeitsfaktor bleibt auf der Strecke.

Die Führungskräfte haben es in der Hand, die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers verstärkt wahrzunehmen und zufriedene und loyale Mitarbeitende zu beschäftigen. Oder aber nicht, mit allen daraus resultierenden Folgen.

Birgit Kother

komba gewerkschaft

Infoveranstaltungen Schutzdienst!

In der jüngsten Vergangenheit fanden im Auditorium die Mitarbeiterinformationen zu der Ausgründungsarie der Schutzdiensttätigkeiten statt. Ab 1. Januar 2015 sollen die Aufgaben unseres Schutzdienstes an die FraSec übergehen. Das Personal soll mitgehen, ob als Mitarbeiter der FraSec (mit Aufstiegschancen) oder als ausgeliehener Fraportler (ohne Aufstiegschancen). Man beteuert, dass Aufgaben und Gehalt gleich bleiben.
Hier im Schutzdienst hatten wir lange Zeit die Möglichkeit, Kolleginnen und Kollegen die gesundheitsbedingt ihre Leistung nicht mehr zur Verfügung stellen konnten, leistungsgewandelt sind und hier wieder voll umfänglich einzusetzen. Diese Tür ist jetzt ein für alle Mal zu. Die Entscheidung dieser Ausgründungsabsicht wurde schon vor langer Zeit vom Vorstand dieses Unternehmens getroffen. Der Betriebsrat hat bei solch unternehmerischen Entscheidungen keine Mitbestimmung. Unserer Meinung nach sollte man sicherlich noch einmal überprüfen, ob die Spareffekte, die man damals zu Grunde gelegt hat, wirklich noch Bestand haben! Das Ruder hier noch einmal herumzureißen wird sehr schwer. **Trotzdem, wir komba Betriebsräte werden weiter gegen diese Absichten kämpfen. Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren.**

Leserbrief

Ground Control Center (BVD-Gebäude 181)

Lieber Arbeitgeber,
seit nunmehr zwei Jahren ist die Problematik mit den schlechten klimatischen Verhältnissen im Ground Control Center bekannt. Diese Örtlichkeiten waren ursprünglich als Büroräume gedacht. Doch dann wurden wir von BVD kurzerhand dort untergebracht. Auf Grund der Menge an Personal (bis zu 40 Beschäftigte im Normalbetrieb, bei Schichtwechsel sogar bis zu 60), der viel zu geringen Deckenhöhe und der großen Anzahl an benötigten Monitoren kann diese Räumlichkeit nicht ausreichend klimatisiert werden. Die Luftfeuchtigkeit liegt bei unter 45 %. und der Sauerstoffgehalt wurde bei der letzten Messung als grenzwertig beschrieben. Selbst die über Monate aufgestellten Klimageräte, die eiskalte Luft in den Raum bliesen, brachten nicht den erwünschten Erfolg. Seit kurzer Zeit sind an verschiedenen Stellen hier bei uns Klimasäulen aufgestellt worden. Bei Erreichen von ca. 25 Grad sollen sie die schlechte Luft abkühlen, um sie dann anschließend wieder in den Raum abzugeben. Wenn man dann in unmittelbarer Nähe der Säulen sitzt und vorher schön geschwitzt hat, dann hat man das Gefühl, dass hier einer das Kühlfach eines Eisschranks geöffnet hat und nicht wieder zumacht. Wir Mitarbeiter sind der kalten Zugluft ausgesetzt und werden dadurch krank! Wenn wir über die unmöglichen Verhältnisse das Gespräch mit unseren Vorgesetzten suchen, werden wir nicht ernstgenommen oder ignoriert. Wie lange soll das noch so weitergehen? Müssen wir erst ernsthaft erkranken, bis dieser unmögliche Zustand beendet wird? Wer übernimmt hierfür eigentlich die Verantwortung?
Vielleicht sollte man sich in Zukunft erst Gedanken über die Nutzung solcher Räumlichkeiten, bzw. Gebäude machen, sie dann nach den Bedürfnissen der Nutzer planen und anschließend bauen. Unser derzeitiges Ground Control Center ist absoluter Mist!

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

Leserbrief

Sparen bis zum Umfallen

Wir bauen – viel, teuer und innovativ. Aber jeder Bauherr oder Eigentümer muss seine Immobilie auch pflegen. Unsere Bestandsimmobilien sind teilweise völlig überaltert. Das spüren die Mitarbeiter, aber auch die Kunden. Sieht man bei den Mitarbeitern noch großzügig darüber hinweg, für die Kunden klingt der Spruch „great to have you here“ manchmal schon fast wie der blanke Hohn.
Da begegnet mir im A-Finger eine Frau mit einem Baby und fragt mich nach einem Wickelraum. Wir finden Wickelräume, die ersten zwei sind geschlossen??!! Bei dem 3. werden wir endlich fündig. Allerdings war die Passagierin da schon leicht genervt, weil wir uns mit all ihrem Gepäck und dem Kind nun schon sehr weit von ihrem Gate entfernen mussten und sie den ganzen Weg wieder zurück musste.
Weniger angenehm war es auch für unsere Geschäftsinhaber der gehobenen Ausstattung im Terminal 1. Letzte Woche fanden sie am Morgen in ihren Geschäften die Fäkalien der nicht mehr funktionierenden Hebeanlagen im A-Finger. Wartungen werden aufgeschoben, aus Personalmangel oder Budgetreduzierung, bis die Leitungen oder Geräte nicht mehr mitmachen, verstopfen oder komplett aussteigen. Denn derzeit wird alles an Personal und Geld in den A-Plus gesteckt, um sich das Desaster von Berlin zu ersparen.
Sparen am falschen Ende wird meist teuer, das weiß eigentlich ja jeder – und als Kunde würde ich mich angesichts der Zustände und des Spruchs „great to have you here“ doch so ziemlich veralbert fühlen.

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

komba gewerkschaft

Winterdienst–Schulungen

Wer im Winter Flugzeuge enteisen soll, muss dafür entsprechend geschult werden. Doch die Schulungen für die Kollegen von BVD-RL finden in diesem Jahr vermehrt während ihrer freien Tage statt. Mit der Arbeitgeberseite gibt es eine Regelabrede, dass Schulungen innerhalb der Regelarbeitszeit zu erfolgen haben. Auf Anfrage wurde uns mitgeteilt, dass auf Grund einer hohen Abwesenheitsquote diese Abrede nicht eingehalten werden kann/ wird.

Laut Tarifvertrag sind Überstunden vorrangig in Freizeit auszugleichen, es sei denn, die Betroffenen sind mit einem finanziellen Ausgleich einverstanden. Nun gibt es eine Anweisung der Leitung von BVD-RL, dass Stunden für Schulungen, die während der Freizeit stattfinden, ausgezahlt werden müssen.
Für uns ist diese Vorgehensweise nicht akzeptabel und wir erwarten, dass Vereinbarungen eingehalten werden.

Betriebsärzte und die ärztliche Schweigepflicht!

Jeder Arzt ist verpflichtet, Erkenntnisse aus der Behandlung oder aus dem Umgang mit dem Patienten auch außerhalb der Praxis zu verschweigen und als Geheimnis zu bewahren. Dies gilt auch für Betriebsärzte. Im Strafgesetzbuch (§ 203 StGB) und zusätzlich im Arbeitssicherheitsgesetz (§ 8 ASIG ist ausdrücklich geregelt, dass Betriebsärzte nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen sind und die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten haben. Es gibt jedoch Fälle, in denen sie berechtigt oder sogar verpflichtet sind, Erkenntnisse über eine Gesundheitsbeeinträchtigung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber oder an die Berufsgenossenschaft weiterzuleiten.

Bei einer allgemeinen und freiwilligen Untersuchung, die über den Betriebsarzt vom Arbeitgeber angeboten wird, ist der Betriebsarzt also ebenfalls an die Schweigepflicht gebunden. Nur bei einer unmittelbaren Gefahr für Leben und Gesundheit anderer Personen darf der Betriebsarzt den Arbeitgeber gegen den Willen des Untersuchten informieren.

Problematisch ist die Schweigepflicht bei Krankheiten, deren Verschweigen gegenüber dem Arbeitgeber zur Selbst- oder Fremdgefährdung führen kann. Beispiele dafür sind hirnorganische Anfallsleiden oder insulinpflichtige Zuckerkrankheit. Sie könnten etwa bei Arbeiten mit Gefahrstoffen oder in großer Höhe gefährlich für alle Beteiligten werden. Grundsätzlich beschränkt sich die Offenbarungsberechtigung nur auf die für den Arbeitgeber notwendigen Basisinformationen, wenn z. B. ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nur an einem Arbeitsplatz beschäftigt werden darf oder eine Beschäftigung nur bei Einrichtung bestimmter Sicherheitsmaßnahmen oder Schutzvorrichtungen geduldet werden kann. Weitergehende Informationen müssen in der Regel vom Betroffenen ausdrücklich genehmigt werden.

Auch bei Untersuchungen aus besonderem Anlass zur Beurteilung der weiteren Einsatzfähigkeit des Beschäftigten - z. B. häufige Ausfall- und Fehlzeiten, Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Krankheit oder Unfall, plötzliche auftretende Anfallsleiden, verändertes Leistungsvermögen, Verdacht auf eine Suchterkrankung oder auch eine akute Vergiftung mit z. B. Alkohol oder Drogen ist der Betriebsarzt an die ärztliche Schweigepflicht gebunden. Daher wird er jeden Einzelfall gewissenhaft prüfen und ggf. auch unter Beteiligung des Betriebsrates nach Lösungen suchen, die sowohl für den Beschäftigten als auch für das Unternehmen akzeptabel und sozialverträglich sind.

komba gewerkschaft

Bei einer speziellen, arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung zur gesetzlich vorgeschriebenen Überwachung des Gesundheitszustandes der Betriebsangehörigen ist der Betriebsarzt verpflichtet, das Untersuchungsergebnis, nicht aber die Untersuchungsbefunde (Art der Erkrankung), dem Unternehmen mitzuteilen! Bestehen bei einem Mitarbeiter gesundheitliche Bedenken, erfolgt eine individuelle betriebsärztliche Beratung. Sollten arbeitsplatzbezogene Veränderungen notwendig werden, berät der Betriebsarzt diese mit dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber und auch dem Betriebsrat gemeinsam. Bei Fraport gibt es dafür die runden Tische oder die BEM Tische. Wenn der Beschäftigte der Weitergabe von Erkenntnissen aus der speziellen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung ausdrücklich widerspricht, muss der Betriebsarzt dies berücksichtigen.

Bei einer Einstellungsuntersuchung, der sich ein Bewerber um einen Arbeitsplatz freiwillig unterzieht, werden die Untersuchungsergebnisse an den potenziellen Arbeitgeber weitergegeben. Da es der Zweck dieser ärztlichen Untersuchung ist, dem Arbeitgeber eine Entscheidungsgrundlage für den Einsatz des Bewerbers an einem individuell geeigneten Arbeitsplatz zu liefern, geht man vom stillschweigenden Einverständnis des Bewerbers aus.

Sicherheitshinweis: Soweit die allgemeinen Regelungen zur betriebsärztlichen Schweigepflicht. Es sei aber daran erinnert, dass die juristische Beurteilung eines konkreten Einzelfalles durchaus zu einer abweichenden Einschätzung kommen kann. Wie wir alle wissen, ist man vor Gericht und auf hoher See in Gottes Hand.

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