



Zum schmunzeln!

**AB 01.12.2014**  
**“WINTER“**  
**BITTE ALLE**  
**KZH ÜBER**  
**NACHT IN DER**  
**LST-C**  
**ABSTELLEN**

Man beachte diese Aussage!

Wir haben diesen Aushang im operativen Bereich von BVD gesehen.

Die  
**komba gewerkschaft**  
*wünscht allen Kolleginnen und Kollegen der Fraport AG, FraSec, APS und allen anderen Tochterunternehmen der Fraport AG ein frohes Weihnachtsfest und ein erfolgreiches neues Jahr.*



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 0345 oder mobil: 0173-6 999 447

# BR - SPIEGEL

## Der neue Interessenausgleich für ASM – FO



Als Verhandlungserfolg bezeichnete der Sprecher der komba Liste im BR Werner Schmidt den vorliegenden Entwurf für den Interessenausgleich bei der ASM-FO. Grundsätzlich sind wir gegen jede Art der Ausgründung und Tariffucht des Arbeitgebers, aber da ja die Ausgründung bereits beschlossen war, ist es ein Riesenerfolg, dass nunmehr erreicht werden konnte, diese Betriebsausgründung wieder zurückzudrehen. Mehr noch: die bereits vorgesehene Arbeitnehmerüberlassung der ASM-FO Kolleginnen und Kollegen an FraSec bei gleichzeitiger Auflösung der

ASM – FO Führungsstrukturen konnte verhindert werden. Für die ASM Kolleginnen und Kollegen geht damit eine 7-jährige Zitterpartie zu Ende. Jeder weiß jetzt, dass er seinen Arbeitsplatz bei Fraport AG behält und genauso behandelt wird wie jeder andere Kollege bei Fraport AG auch. Nachträglich werden auch alle Betroffenen in den Schutz des Zukunftsvertrages 2018 übernommen.

Dies ist das Ergebnis harter Verhandlungen und dem Druck aus der Belegschaft. Nur das gemeinsame Handeln aller verantwortlichen Gruppen im Betriebsrat hat es möglich gemacht, zu einem solchen Ergebnis zu kommen.

Jetzt gilt es aber auch gemeinsam zu dem Ergebnis zu stehen, um das Erreichte nicht noch nachträglich zu gefährden. Wenn einzelne Gruppierungen jetzt wieder Stimmung machen und mit Forderungen

kommen, die kein Mensch erfüllen kann, dann wird das ganze wieder infrage gestellt.

Die nächste Runde kommt bestimmt, spätestens bei den Verhandlungen für die Nachfolgeregelung des Zukunftsvertrages 2018. Es wird darauf ankommen, dass die Sicherheit der Arbeitsplätze bei Fraport AG auch in Zukunft nicht gefährdet wird.

Werden jetzt überzogene Forderungen gestellt oder gar von Sozialplänen faselt, der treibt die Betroffenen Abteilungen in die Ausgründung und viele Kollegen/innen in die absehbare Arbeitslosigkeit. Verantwortliche Betriebsratsarbeit sieht anders aus.

### **BR lehnt Antrag auf Reduzierung von IFM - Mitarbeiterparkplätzen am Geb. 100 u. 101 (Betriebsbereich) ab**

Ein von IFM gestellter Antrag auf Reduzierung von Mitarbeiterparkplätzen und deren Verlagerung in das Parkhaus P8 wurde nach intensiver Beratung im Verkehrsausschuss und anschließender Erörterung im Betriebsrat mit Beschluss vom 30.10. abgelehnt.

Die Veranlassung der Antragstel-

lung von IFM zur Verlagerung von 22 Parkplätzen waren zum einen evtl. anstehende Baumaßnahmen an den oben genannten Gebäudebereichen. Zum anderen eine wegen Baumaßnahmen bereits erfolgte Genehmigung des BR aus dem Jahre 2012, nach der schon eine bestimmte Anzahl an Parkplätzen in den P8 verlagert worden.

Die Ablehnung des Betriebsrates beruht zum einen auf dem Ergebnis eines Einigungsstellenverfahrens, bei dem festgelegt wurde, dass hunderte von BVD – Parkplätzen aus dem P8 ausgelagert wurden. Zum anderen ist der Betriebsrat der Auffassung, dass eine Überprüfung aller denkbaren Parkplätze der verschiedenen Abteilungen von Fraport und anderer Unternehmen in dem dortigen Bereich dazu führen würde, die Verlagerung der IFM – Parkplätze vermeiden zu können.



Es muss wieder in den Vordergrund treten, dass gute Ergebnisse des Unternehmens nicht im Gegeneinander sondern nur im fairen Miteinander erreicht werden können. Dabei dürfen die Beschäftigten nicht einseitig das Opfer einer neo-liberalen, marktorientierten Politik werden, aber auch für Gewerkschaften und Betriebsräte gilt es, Maß zu halten und den Sinn für das Machbare nicht aus den Augen zu verlieren.

Insgesamt sollten wir aber alle daran arbeiten, unsere Arbeitswelt und unser persönliches Miteinander wieder menschlicher zu gestalten und für gemeinsame Ziele zu arbeiten anstatt die Zeit und Kraft damit zu verschwenden sich gegenseitig zu bekämpfen. Wenn das gelingt, entsteht eine Situation wo alle gewinnen.

In diesem Sinne: Frohe Weihnachten und ein gutes Neues Jahr 2015

Eure komba gewerkschaft



### **Wahl der Jugend- und Auszubildenden Vertretung abgeschlossen**

Am 26.11 fand die Wahl der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung statt. Nach der anschließenden Stimmauszählung wurde das Wahlergebnis den anwesenden Gästen bekannt gegeben. Bei der konstituierenden Sitzung am 3.12. wurden dann Sandra Grewe zur Vorsitzenden und Marina Bralow zur stellv. Vorsitzenden gewählt. Hiermit gratuliert die komba gewerkschaft recht herzlich zur Wahl und wünscht für die nächsten zwei Jahre ein gutes Gelingen!

## Der neue Betriebsrat ist nun ein halbes Jahr im Amt.

Die Betriebsratswahlen im März 2014 waren geprägt von Auseinandersetzungen um die Dienstpläne bei BVD. Der Arbeitgeber hatte einseitig die gute Tradition der 7/3-7/4 Schichten verlassen. Ferner gab es noch eine Menge Grund für weitere Verärgerung bei den Beschäftigten wie zum Beispiel die unsinnige Auslagerung der BVD Kollegen aus dem P8.

Dieses „Aufmischen“ der Belegschaft machte es den sachlich arbeitenden Betriebsräten – so auch komba gewerkschaft - schwierig, noch bei der Belegschaft Gehör zu bekommen und gab denjenigen Auftrieb, die gern viel versprechen aber nichts halten müssen.

Dabei haben doch gerade diese Protestgruppen dafür gesorgt, dass jeder Dienstplan abgelehnt wurde und dann der Arbeitgeber in die Einigungsstelle gegangen ist, wo er sich regelmäßig durchsetzen kann.

Das Ergebnis der Wahlen war für uns als komba gewerkschaft ernüchternd. Allerdings werden wir uns nicht gegen unsere Überzeugung treiben lassen. Stimmungsmache, Falschinformationen und schlechter Geschmack sind nicht unsere Sache.

Wir treten ein für die Interessen der Beschäftigten bei Fraport AG. Gute

Tarifergebnisse, faire Betriebsvereinbarungen, sichere Arbeitsplätze sowie Rat und Hilfe für Kolleginnen und Kollegen in allen betrieblichen Fragen, dies bleibt unser Anliegen, dafür sind wir da.

Natürlich können wir mit weniger Betriebsräten nicht mehr so viel leisten wie vorher. Das aber ist eben das Ergebnis von Wahlen. Wir stehen aber nach wie vor jedermann zur Verfügung und das auch in der Sommerzeit wenn sich die Vertreter von Protestwahlgruppierungen komplett für mehrere Wochen ins Ausland verabschieden.

Wir haben uns entschieden, mit anderen Gewerkschaften sachlich zusammen zu arbeiten mit dem Ziel, gute Ergebnisse für die Beschäftigten zu erzielen. Dies geht nicht ohne den Arbeitgeber und dieser hat halt nun auch seine Interessen. Nur durch Verhandlungen und sachliche Argumente kommen wir hier weiter. Diejenigen, die gleich wegen jeden Thema zum Anwalt rennen, haben nichts erreicht und werden auch nichts erreichen, außer eben dem rechtlichen Minimum.

Wir brauchen eine neue und andere Unternehmenskultur auch und gerade im BVD, bei ASM und allen anderen Bereichen der Fraport AG.

## - Langraster- oder Kurzrasterdienstpläne - Wir hoffen, dass der Arbeitgeber aus dem letzten Sommer gelernt hat

Die schon seit langem geforderte Mitarbeiterbefragung hat nun hoffentlich dem Arbeitgeber die Augen geöffnet. Das Zauberwort heißt: „7/3 – 7/4“! Das Angebot des Arbeitgebers die Wahl von verschiedenen Schichtmodellen, trägt dem Befragungsergebnis Rechnung. Die Probleme, die durch die Einführung des Kurzrasterplanes entstanden sind, waren vorhersehbar. Die Betriebsräte der komba gewerkschaft haben den Arbeitgeber mehrmals auf die Gefahren hingewiesen. Man kann den Kollegen, die schon über viele Jahre einen lieb gewonnenen 7/3 – 7/4 arbeiten, nicht einfach ein neues Dienstplanmodell vor den Latz knallen und dann davon ausgehen, dass jetzt alles besser wird. So funktioniert das nicht, meine Herren.



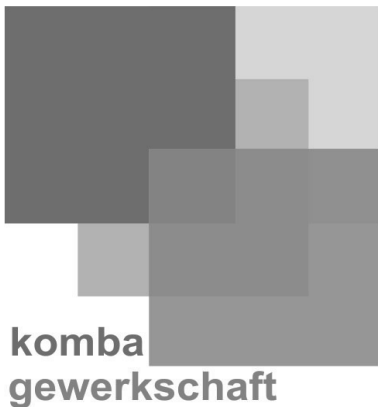
Die Einführung des Kurzrasters und die geballte Verteilung der Unterstützungstage in den Sommermonaten haben die Mitarbeiter über die Maßen belastet. Da war es doch kein Wunder, dass die Kollegen reihenweise ausgefallen sind. Das haben uns die vielen Mitarbeiter von der Rampe berichtet. Die Performance war schlecht, das Personal hat an allen Ecken und Kanten gefehlt. Da standen Flieger auf dem Hof ohne Personal. Das Gepäck wurde zu spät angeliefert und Teile der Fracht sind auf dem Hof stehen geblieben. So eine Situation darf sich im nächsten Sommer nicht wiederholen.

Der Arbeitgeber (BVD) muß mit den Betriebsräten an einen Tisch kommen und konstruktiv sowie zeitnah mit uns verhandeln. Den ersten Schritt hat der Arbeitgeber bereits auf Drängen der komba-gewerkschaft getan und ist wieder auf das altbewährte Schichtsystem 7/3 – 7/4 zurückgegangen. Die komba-gewerkschaft fordert den Arbeitgeber auf: Schluss mit den Problemen, den unzähligen Betriebsvereinbarungen und Handlungsanleitungen. Schluss mit den Zeitbuchungen auf verschiedene

Konten (Flexkonto, Überstundenkonto, Schichtgleitzeitkonto). Schluss mit der Kappung von Zeitguthaben, um nur einige Themen zu nennen.

Der Arbeitgeber ist gut beraten, endlich mal Ruhe in die Mannschaft in Fragen der Arbeitszeit zu bringen. Dann können sich die Führungskräfte endlich wieder auf ihre eigentliche Arbeit konzentrieren und den Betrieb führen.

Die Betriebsräte der komba gewerkschaft sind jedenfalls bereit, mit Vorschlägen in die Verhandlungen zu gehen.



Impressum:

Veröffentlichung der  
komba gewerkschaft Flughafen Frankfurt

V. i. S. d. P.:

Werner Schmidt, IFM-BD,  
Gebäude 101.4264, Fraport AG

## Eingruppierung – die fehlende Entgeltordnung lässt grüßen!

Immer mehr Beschäftigte suchen den Betriebsrat auf, weil sie mit ihrer Eingruppierung nicht einverstanden sind.

Oft sind sie durch ihren Vorgesetzten mit schönen Versprechungen der persönlichen Weiterentwicklung, auch in der Eingruppierung, auf ihre Tätigkeit geworben worden (das nennt man Karriereplanung). Nach einiger Wartezeit fragt man (n) oder Frau mal nach, wie es denn jetzt damit aussieht. Doch Weiterbildungsmaßnahmen – vor allem extern – kosten viel Geld und werden derzeit gern abgesagt oder geschoben. Sowohl das Unternehmen als auch der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin einen Gewinn daraus hätten, werden derzeit Schulungen gern abgelehnt. Jedes Unternehmen sollte wissen, dass dies sehr kurz greift, denn die Folgen davon sind Demotivation und Stillstand. An Bildung zu sparen, ist die schlechteste Entscheidung. Wo bleibt die Nachhaltigkeit?

Finanziell sieht es dann natürlich auch düster aus. Fehlende Weiterqualifizierung, damit lässt sich doch auch gut die ausstehende Höhergruppierung ablehnen. Fragt

man nun doch etwas genauer nach, ist es der Tariferferent, der nicht will oder es ablehnt. Oft fehlen aussagekräftige Gründe oder es heißt „ja, früher, da waren die Kollegen noch besser bezahlt. Aber heute doch nicht mehr“. Die Grundlagen der Ablehnung aber fehlen, denn die Eingruppierungsmerkmale sind im TVöD immer noch die gleichen wie im alten BAT/BMTG. Daran hat sich nichts geändert, solange es keine neue EGO gibt.

Aber genau das ist der Grund, weshalb es für einige Beschäftigte nicht mehr nachvollziehbar ist, wie ihre Eingruppierung aussieht. Ebenso fehlt auf den Funktions- und Tätigkeitsbeschreibungen die Eingruppierung, wenn sich jemand neu bewirbt oder eine Stelle neu konzipiert wird. Dann heißt es vom Vorgesetzten „das ist eine EG xy, aber da „muss noch was drin sein“. Ja, was denn drin? Wie viel drin? Verhandlungen zu Eingruppierungen ziehen sich dann schon mal über Jahre, weil der eine oder andere Entscheidungsträger nicht da ist, es nicht geschafft hat oder es noch mal überprüft werden muss. Viele verlieren darüber den Mut, auch den des „sich-selbst-Motivierens“ und wenn ich andere Möglichkeiten habe, schaue ich mich eben woanders um. Schade, auch wieder zu kurz gedacht, denn

der demographische Wandel wird uns über kurz oder lang – eher kurz, nach meiner Meinung – auch hier die Suppe versalzen. Dann nämlich wenn wir einen immensen Fach – und Führungskräftemangel haben werden.

„Bezahlt die Beschäftigten anständig, so wie es ihnen zusteht und nicht nach Gutsherrenart. Das es geht, sehen wir jeden Mittwoch im Personalausschuss bei den Höhergruppierungen!“

„Ich zahle nicht gute Löhne, weil ich viel Geld habe, sondern ich habe viel Geld, weil ich gute Löhne bezahle“. (Robert Bosch, Gründer von Bosch, 1861-1942)



### 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