



tut man ja gerne, Hauptsache man hat geholfen.

Das muss man mögen. Oder auch nicht! Und damit ist es auch klar, warum so viele wohlwollend zuschauen aber sich nicht melden, um zu helfen.

Man darf schon mal fragen, ob der Arbeitgeber, hier eher seine Personalabteilung, eigentlich den Knall nicht gehört haben! Mitarbeitende im ganzen Unternehmen haben in den letzten Jahrzehnten auf immer mehr verzichten müssen, um BVD zu stützen und im Unternehmen zu halten. Das haben alle gerne getan und ohne Murren hingenommen! Denn BVD ist ein Teil unseres Flughafens.

Doch jetzt noch bestraft zu werden, dafür, dass man persönlich in der OPS helfen möchte, das geht einfach zu weit! Wenn der Mitarbeitende unter der Woche aushilft, sollte er wenigstens sein "normales" Gehalt bekommen, die Wochenenden können als Gleitzeitguthaben aufgebaut werden. So macht man sich Freunde und schafft Interesse!

Vielleicht bewegt sich das Schiff Fraport ja ein wenig, nur ein bisschen! Bevor die Schlagseite zum Kentern führt!



Bei Fragen spricht uns jederzeit an!

Erol Gürgen

Tel.: 0170- 6875437

Mail: e.guergen@fraport.de

Serdar Arslan

Mail: s.arslan@fraport.de

Impressum:

Veröffentlichung der komba gewerkschaft Flughafen Frankfurt

V.i.S.d.P.:

1.Vorsitzender

Nsimba Gore, komba gewerkschaft Kreisverband Frankfurt Flughafen,
Geb. 162, Raum 1775, HBK016, 60547 Frankfurt/Flughafen



Licht am Ende des Tunnels?

Mit großer Freude wurde der letzte VI-Newsletter (01.06.2022) vom Mai 2022 im Hause AVN angenommen. VI berichtet von einem Anstieg der Passagierzahlen auf etwa 75% von 2019!

Diese magische Zahl weckt sofort die Erinnerung an den Notlagentarifvertrag, da war doch was bei 75%?

Richtig: bei 75% der Passagierzahlen darf der Notlagentarifvertrag gekündigt werden und es gibt endlich die ausstehende Tarifierhöhung und damit wenigstens einen kleinen Tropfen bei der weiterhin galoppierenden Inflation.

Das ist doch perfekt!

Aber leider ein Fall von Denkste!



Die Zahlen wurden durch unsere Tarifexperten geprüft und dabei kam man zu dem Schluss, dass die Zahlen etwas sehr geschönt seien und man derzeit maximal 55% der Passagierzahlen erreicht und es damit nichts wird, mit dem Ausstieg aus dem Notlagentarifvertrag.

Warum macht der Arbeitgeber das?

Es werden Hoffnungen und Begehrlichkeiten geweckt, die durch nichts haltbar sind. Oder ist das die Rübe vor der Nase des Esels, der damit schön brav weiter im Kreise läuft?

Dies erscheint genauso zynisch zu sein, wie das Motivations-schreiben zu Positionsbestimmungs- und Entwicklungsgesprächen.

Was bedeutet das denn?

Führungskräfte sollen den Mitarbeitenden durch lauwarme Worte erklären, dass man diese unbedingt fördern möchte (durch kostengünstige Schulungen?) und entwickeln. Dadurch drückt sich dann das Wohlwollen der Firma gegenüber den Mitarbeitenden aus.

Die Wertschätzung durch einen lauwarmen Händedruck auszudrücken, in Zeiten wie diesen, ist blanker Zynismus und ein eher verzweifelter Versuch noch mehr Arbeit auf noch weniger Schultern zu verteilen.

Wertschätzung bedeutet auch nicht einmalige Prämien zu verteilen.

Wertschätzung ist es, wenn an jedem ersten des Monats die Dankbarkeit der Arbeitgebers auf dem Konto erscheint. Und zwar soviel, dass man davon auch leben kann. Durch Sonntagsreden und himmelblaue Präsentationen kann man keinen Mitarbeitenden mehr halten.

Es geht um die blanke Existenz!

Und genau dafür werden sich die Vertreter der komba-gewerkschaft am Verkehrsflughafen Frankfurt/Main weiterhin kümmern!

Wer will nochmal, wer hat noch nicht?

Der Sommer kommt, die Passagierzahlen steigen, insgesamt doch ein Grund zur Freude! Nur wer soll sich freuen, wenn er daran denkt, dass ohne Personal die ganze Abfertigung nicht funktioniert?

Es ist nicht mehr Zeit, sich darüber Gedanken zu machen, ob der Relaunch-50 ein gelungener Schachzug war oder eher in Griff daneben. Es bringt nichts, sich mit gegenseitigen Schuldzuweisungen zu übertreffen. Fakt ist: nach Relaunch-50 fehlt es an Personal! Basta!

Und der Arbeitgeber gibt wirklich alles, um die Spitzen in der OPS bei BVD abzudecken. Angefangen mit der Suche nach neuem Personal bis hin zur Rekrutierung von Mitarbeitenden aus den eigenen Reihen, welche die OPS freiwillig unterstützen.

Nur: Beide Maßnahmen fruchten nicht so richtig. Und da muss man sich schon fragen: Warum eigentlich nicht?

Fangen wir mit den Neueinstellungen an.

Es läuft sehr zäh und es ist so gut wie niemand zu finden, der an einem der spannendsten Flughäfen der Welt arbeiten möchte.

Warum? Das Tätigkeitsfeld ist interessant und spannend, Luftfahrt hautnah. Ein gutes Gefühl ein Rädchen im Getriebe zu sein, was dafür sorgt, dass täglich tausende Passagiere und Fracht in alle Welt fliegen können. Nur mit dieser Argumentation lockt man heutzutage keinen mehr hinter dem Ofen hervor! Heute geht es um die Finanzen, was habe ich am Monatsanfang auf dem Konto und möglichst am Monatsende noch übrig! Wenn am 20. des Monats das Wenige aufgebraucht ist, weil Wohnung, Essen, Auto fahren, etc. fast unbezahlbar geworden sind, dann bringt mir der spannendste Arbeitsplatz nix!

Da muss ich mir was suchen, wo es mehr zu verdienen gibt.

Und Schuld daran sind tatsächlich auch so ein bisschen die Arbeitgeber! Klar sagt jeder, die sind immer daran schuld. Fast: denn für uns alle gilt der Tarifvertrag des TVÖD. Und die Abschlüsse in den letzten Jahrzehnten waren immer im Bereich von 1,5 bis 2%. Andere haben da mit 4 bis 5% abgeschlossen. Was bedeutet, dass heute die Eingruppierung nach TVÖD im Schnitt ca. 15% unter anderen Tarifverträgen liegt und damit auch klar ist, warum im öffentlichen Dienst, also auch bei uns, so schlecht bezahlt wird.

Der Arbeitgeber kann hier mit der Schulter zucken und sagen, er habe den Tarifvertrag so nicht gemacht und halte sich an die Eingruppierungen. Das stimmt auch. Nur: Es muss dringend eine Anpassung her, die unteren Stufen müssten eigentlich alle eine Stufe höher eingruppiert werden, um wieder das Lohnniveau von anderen Tarifverträgen zu erreichen. Und schon würde es wieder passen und die Arbeit würde so vergütet, wie es Mitarbeitende erwarten darf.

Das wäre ein richtiger Schritt!

Nur mit Sonntagsreden holt man niemanden mehr ins Unternehmen. Und damit zum zweiten Spaß im Unternehmen.

Mehr Admins in die OPS, so hört man es seit Wochen. Kommt alle, um zu Helfen! Das ist im Grunde ein gutes Ding, man hilft in der Not und tut etwas Gutes. Aber: wie lange dauert denn die Not und was ist, außer dem Gefühl, denn mein Benefit?

Und da hat sich die Personalabteilung der Fraport wieder etwas ganz Feines ausgedacht: Jeder Admin, der in der OPS bei BVD aushilft, erhält, wenn er am Samstag oder Sonntag kommt, die Stunde mit TVÖD E5 vergütet.

Das ist ja ganz in Ordnung und ist wenigstens eine Aufwandsentschädigung oder Benzinsgeld. Muss natürlich voll versteuert werden -aber das