



Vereinigte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

wehr.di!

ver.di-Mitteilungen für die Beschäftigten am Flughafen München

Nr. 144
16. April 2021

Arbeitnehmervertretung kneift: Betriebsrat traut sich nicht...?

Gegen die Absicherung der Beschäftigten

Liebe Kolleg*inn*en,

für die Betriebsratssitzung am 24. März 2021 war zur Beschlussfassung ein sog. „Eckpunktepapier“ vorgesehen. Die Vorarbeit hatte unser Kollege Ralf Krüger, freigestellter Betriebsrat und Sprecher der ver.di-Vertrauensleute von FMG und AE, geleistet. Dafür gab es einiges Lob aus den Reihen des BR und weiter geschah... - nichts!

Schließlich wurde den BR-Mitgliedern ein Arbeitstreffen angeboten, an dem - neben Ralf Krüger - sechs weitere Betriebsratsmitglieder (alle „Fraktionen“ vertreten) teilnahmen. Im Ergebnis wurde ein einvernehmlicher Textvorschlag für den Betriebsrat erarbeitet und mit den Unterlagen zur Betriebsratssitzung verschickt. So saßen 29 der 31 Betriebsratsmitglieder in ihrer Sitzung am 24. März, diskutieren, argumentierten und stimmten ab. Zwei BR-Mitglieder waren ferngeblieben. Die Abstimmung führte zu einem sehr bemerkenswerten, aus verschiedenen Gründen erschreckendem Ergebnis:

Der Betriebsrat hat keine eigenen Eckpunkte beschlossen!

Wozu braucht ein Betriebsrat „Eckpunkte“?

Das ist eine leicht zu beantwortende Frage: Ein Betriebsrat, der seine Rolle ernst nimmt, muss es dem nicht immer darum gehen, dass die Arbeitsplätze der Beschäftigten sicher und geschützt sind? Muss es dann nicht auch darum gehen, dass die Einkommen der Beschäftigten gesichert sind? Rolle des BR ist dann, solche Positionen vom Arbeitgeber einzufordern.

Schon wären mindestens zwei Eckpunkte benannt, die jede Belegschaft von ihrem Betriebsrat erwarten muss. Oder sagen wir besser „erwarten können müsste“.

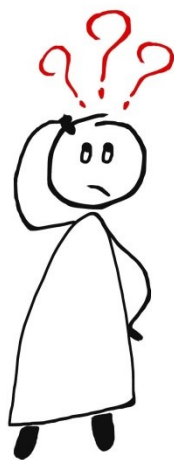
Vor dem leeren Tor den Ball verpasst!

Erinnern wir uns nicht alle, haben es schon mal erlebt und uns gewundert? Das Fußballstadion brechend voll, Live-Übertragung, Kommentatoren, ein Riesenbahnhof. Es laufen 22 Spieler auf dem Platz, lauter Profis. Das Spiel beginnt,

aber eine der Mannschaften kriegt einfach gar nichts hin! Keine Tore, keine Torchancen, stattdessen verlorene Zweikämpfe und Fehlpässe zuhauf. Diese Elf scheidet völlig zurecht aus, schon das Zuschauen war für uns nervenaufreibend.

Mitten im Spiel, da sind sich die Kommentare einig, da gab es einmal die Chance auf einen Umschwung, da kam einmal der stets bemühte Stürmer dieser Versagermannschaft durch, erwischte den Torwart bei einem Fehler, jetzt die Chance: Nur noch den Ball ins leere Tor... Nein, daneben, über das leere Tor...!

Genau so agiert der Betriebsrat mehrheitlich in dieser Frage.



Wo bleiben die Betriebsratsideen?

Der Arbeitgeber gab, wie so oft, den Impuls: Wir könnten doch - gemeinsam mit dem Betriebsrat - eine Veröffentlichung für die Beschäftigten herausbringen! Leicht verständlich soll sie sein, also nicht sehr rechtlich. Schon gleich gar nicht rechtsverbindlich. Nur so halt, als Information an die Beschäftigten.

Ach ja, meinten einige. Das wäre doch schon ganz gut, weil viele Beschäftigte angesichts der Situation und der immer näher kommenden Einschläge des Sparprojektes „Restart“ schon irgendwie beunruhigt wären. Und da hilft doch bestimmt eine Veröffentlichung von Arbeitgeber Hand-in-Hand mit dem BR.

Dann präsentierte der Arbeitgeber ein bisschen mehr, einen ersten Entwurf. Und die Betriebsratsvertreter*innen hörten sich das an, schraubten ein bisschen hier und ein bisschen da... Bei der ersten Andeutung inhaltlicher Forderungen der BR-Seite kam stets der Hinweis des Arbeitgebers: Nein, nein, das muss erst noch verhandelt werden! Später...

Wenn der Arbeitgeber aber nicht bereit ist, sich mit dem Betriebsrat zu einigen, wie sollte dann eine gemeinsame Veröffentlichung möglich sein?

Der Betriebsrat wurde gewarnt!

In den Reihen der Betriebsräte kam darauf von ver.di-Aktiven ein warnender Zwischenruf:

Eine gemeinsame Veröffentlichung kann es nur geben, wenn es eine gemeinsame Position gibt! Und das geht nur, wenn beide - Arbeitgeber und Betriebsrat - ihre Position haben und diese Positionen zusammenpassen. Vorsicht! Jeder „Kompromiss“ auf den sich der BR einlässt, weil es ja „nur“ eine unverbindliche Veröffentlichung sein soll, wird dem BR im weiteren Verlauf um die Ohren gehauen werden. Auch der als Sachverständiger des Betriebsrates aktive Rechtsanwalt bestätigte diese Warnung.

Und was ist da schon dabei? Die Logik ist nicht schwer zu begreifen. Und Betriebsräte müssen aufpassen, nachdenken, Schlussfolgerungen ziehen. Das Wort heißt „Betriebsratsarbeit“ und nicht „Betriebsratsfreizeit“. Ob es nun bequem wird, die eigenen Positionen dem Arbeitgeber abzurufen oder unbequem.

Letztlich läuft es darauf hinaus:

Wir alle, auch das Betriebsratsgremium, müssen erwarten können, dass der Arbeitgeber Zusagen einhält. Und das hat auch umgekehrt zu gelten. Damit ist klar: An einer Einigung, an einem Ausraufen führt ohnehin kein Weg vorbei.

Zählt nur der schöne Schein?

Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat also anlässlich einer Veröffentlichung ei-

nigen, dann muss diese Einigung selbstverständlich auch bei den weiteren Verhandlungen gelten.

Wäre es anders, wäre es so, wie manch ein Arbeitgebervertreter es sich offenbar wünscht, dann wäre eine Veröffentlichung zur Beruhigung der Belegschaft nur ein Täuschungsmanöver!

Täuschen, tricksen, Hauptsache Ruhe?

Das Ergebnis wäre dann: Betriebsrat und Arbeitgeber erzählen uns mal eben rasch die Story vom Pferd, Hauptsache es klingt nett?

Nach dem Motto: „Liebe Beschäftigte, wir lügen Euch jetzt mal an, aber das ist für Euch sehr angenehm. Herzliche Grüße, Euer Arbeitgeber und Betriebsrat“??

Wenn veröffentlichte Punkte nichts bedeuten als schönen Schein, wenn nichts daran verlässlich ist, warum sollte sie irgendein Betriebsrat vereinbaren wollen? Aus Langeweile?

Wer von uns sollte irgendeinen Vorteil haben, wenn wir zu unserer Beruhigung getäuscht werden?

Ein Bärendienst für weitere Verhandlungen

Wer will dagegen wetten, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat bei den „echten“ Verhandlungen, wenn es um die Wurst geht, jeden falschen Satz um die Ohren hauen wird?!?

Mit anderen Worten: Der Betriebsrat muss seine Position klären, seine Forderungen formulieren und beschließen, um diese gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen zu können. Alles andere ist herum eiern. Mindestens den ernsthaften Versuch dazu muss jede*r von uns von den Betriebsräten erwarten können!

Wenn der Betriebsrat naiv genug zu Werke gehen sollte und dazu sagt: „Ach, ist ja nur zur Beruhigung der Belegschaft und das ist doch immer gut...“?

Dann wird es wohl Zeit für uns, ernsthaft beunruhigt zu sein...!

Wie geht es weiter?

Der Betriebsrat muss endlich vorlegen. Erst danach wird sich zeigen, was wirklich dran ist, an den freundlich verpackten Botschaften des Arbeitgebers.

Wann erkennt es der Arbeitgeber?

Aber auch der Arbeitgeber muss Interesse an der Klärung der Situation durch diese Eckpunkte haben.

Wenn im Zuge des Sparprojekts „Restart“ überall im Betrieb herum reorganisiert wird, stehen eine Vielzahl von Versetzungen an. Auch spürbare Änderungen der Arbeitsaufgaben sind als Versetzung zu betrachten. Fragen wir uns doch mal kurz, wie wir reagieren würden, wenn wir versetzt werden sollen, uns dabei aber nicht erklärt werden kann, ob unser Arbeitsplatz oder unser Einkommen auch sicher sind?!? Und nun stellen wir uns Hunderte von Versetzungen vor. Na?!?

Irgendwie beruhigend: Auch wenn eine Mehrheit der Betriebsräte weiter herum eiern sollte, irgendwann wird der Arbeitgeber sein Interesse entdecken. Schade nur, dass das immer wieder recht lange dauert...

**In diesen Zeiten umso mehr:
ver.di-Mitglied werden ist
ganz einfach und hilft!**



Vorschlag für ein Eckpunktepapier des BR:

Die Corona-Pandemie hat nachhaltige und tiefgreifende Auswirkungen auf die gesamte Luftfahrtbranche und damit auch auf den Flughafen München. Eine Erholung wird mehrere Jahre andauern.

FMG und AeroGround verfolgen mit den Veränderungen im Rahmen von Restart das Ziel einer gestrafften und effizienteren Organisation.

Zudem verfolgt der Arbeitgeber mit einem sozialverträglichen Stellenabbau durch Freiwilligenprogramme sowie durch bewusstes Nutzen natürlicher Fluktuation eine nachhaltige Personalkostensenkung zu erreichen.

Negative Veränderungen der materiellen und immateriellen Arbeitsbedingungen erfolgen nicht, eine Regelung zum dynamischen Besitzstand bezogen auf Restart wird vereinbart. Die Einzelheiten werden im Rahmen von Interessenausgleich/Sozialplan ausformuliert.

- Betriebsbedingte Kündigungen finden im Rahmen des Projekts Restart, d.h. bis (mindestens) 01.12.2026, nicht statt.
- Ein Stellenüberhang wird durch Freiwilligenprogramme, natürliche Fluktuation und den internen Wechsel von Beschäftigten aus Bereichen mit Personalüberkapazität in Bereiche mit Personalbedarf aufgelöst. Dieser Prozess ist auf mehrere Jahre angelegt.
- Eine Änderung des Arbeitsvertrags aufgrund der organisatorischen Veränderungen erfolgt nur einvernehmlich.
- Die geplanten Änderungen werden bis auf die Ebene der einzelnen Beschäftigten ausformuliert. Die Beschäftigten und der Betriebsrat werden rechtzeitig und nachvollziehbar darüber informiert, unter welchen Bedingungen sie zukünftig welche Tätigkeiten leisten sollen, u.a. mittels künftiger Funktionsbeschreibung und Stellenbewertung. Im Rahmen der Umorganisation wird für jede*n einzelne*n Beschäftigte*n geplant (vorher, nachher und Überleitung).
- Bei der Ausgestaltung der Arbeitsplätze werden die Vorschläge der Beschäftigten einbezogen.
- Durch die Umsetzung der Restrukturierung werden sich Aufgaben verändern. Besonderes Augenmerk richten FMG und AeroGround dabei auf das Gespräch zwischen den Beschäftigten und ihren Führungskräften. Der Veränderungsprozess kann nur gelingen, wenn die Notwendigkeit der Veränderung intensiv durch die Führungskräfte erklärt und die Folgen transparent dargestellt werden.
- Aus Aufgabenänderungen entstehen ggf. Qualifizierungsbedarfe, die in Qualifizierungs- oder Entwicklungsplänen münden. Hierfür stellen die Arbeitgeber ein entsprechendes Qualifizierungsbudget zur Verfügung.
- FMG und AeroGround verfolgen das Ziel, mit jedem Betroffenen einvernehmliche Lösungen für jede*n Betroffene*n zu finden. Sollten Beschäftigte mit den sie betreffenden Planungen nicht einverstanden sein, werden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Lösungsmöglichkeiten erarbeitet.

FMG und AeroGround setzen auf die Leistungs- und Entwicklungsbereitschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. FMG und AeroGround erwarten die grundsätzliche Offenheit, sich mit neuen Strukturen und Aufgaben auseinanderzusetzen und neue Kompetenzen zu erwerben. Der Betriebsrat setzt darauf, dass die Arbeitgeber die Beschäftigten dabei bestmöglich unterstützen.