



Vereinigte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

# wehr.di!

ver.di-Mitteilungen für die Beschäftigten am Flughafen München

Nr. 118 / 03. Dezember 2015 / Ausgabe FMG/AE



**Biagio Azzarone**  
Flugzeugabfertiger,  
Familienvater,  
ver.di-Mitglied

## Alles was recht ist

Die Meisten von uns sind Familienväter. Und wie denken wir an unsere eigenen Väter zurück? Mein Vater war ein Vorbild für mich. Mein Vater hatte immer Zeit für mich. Ich konnte ihn jeden Tag fragen, wie er die Probleme, die ich hatte, lösen würde. "Papa, ich brauch Dich". Und er war da – fast jeden Abend, jeden Samstag, jeden Sonntag. Er war immer für mich da!

Und ich??? Ich würde gerne mehr für meine Kinder da sein, ihre Probleme lösen helfen, zumindest die Probleme kennen und meine Hilfe anbieten. Aber das ist nicht möglich!

Und warum? Weil ich nie da bin! Nicht am Abend, nicht am Wochenende. Ich kann meinem Sohn am Sonntag nicht beim Fußballspielen zusehen. Nicht am Samstag mit ihm ins Schwimmbad gehen, ihn nicht eben mal irgendwohin fahren. "Mama, wer ist der fremde Mann an unserem Tisch? Irgendwoher kenne ich den, oder?"

Ist es zu viel verlangt, wenn man Zeit für seine Familie haben möchte?

Mir ist natürlich klar, dass ich Schichtarbeiter am Airport bin, es nicht möglich ist, immer daheim zu sein. Aber muss es wirklich sein, dass ich von Juni an bis jetzt im November fast durchgehend volle 7 Tage durcharbeite? Bei meist sehr langen Schichten? Dass ich meine Familie evtl. einmal beim Essen kurz sehe und den Rest des Tages nicht mehr?

Dieses Schichtverbrechen - etwas anderes ist es nicht - wurde von Leuten eingeführt, die es nicht arbeiten müssen. Die sich vielleicht einmal im Monat in den BVD begeben, dort kluge Sprüche loslassen und sich dann wieder in ihre Büros verziehen. Die Gleitzeit haben, vielleicht nicht mal stempeln müssen und die jedes Wochenende zu Hause sein können bei ihren Familien.

Ich frage mich, ob in diesen Kreisen die Scheidungsrate genauso hoch ist, wie bei uns. Viele meiner Kollegen sind bereits von ihren Frauen plus Kindern verlassen worden, oft wegen der Schichtarbeit. Und die letzten, die noch nicht verlassen worden sind, denen wird jetzt der Rest gegeben. Schade, verdammt schade, dass nicht mal der Versuch unternommen wird, an einer Verbesserung mitzuarbeiten. Gäbe es die wehr.di-Betriebsräte nicht, die wieder und wieder auch vor Gericht und in Einigungsstellen für uns kämpfen, wären wir total alleine gelassen.

## Nix für Gesundheit und Familie: Das asoziale Arbeitszeitmodell bei AE

# Ganz da hinten, ist da Licht???

Liebe Kolleginnen und Kollegen, hier die kleine Horrorgeschichte des asozialen Arbeitszeitmodells mit hoffentlich ein wenig Licht am Ende des Tunnels:

Als im Jahre 2014 Verhandlungen über Urlaubsregelungen und Arbeitszeit in einer Einigungsstelle stattfanden, war der Versuch interner Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber schon längst gescheitert.

Einigungsstellen und so einige Arbeitsrichter stehen nebenberuflich für Einigungsstellen zur Verfügung. Sollte man das wegen ein paar nörgelnder Betriebsräte aufgeben? Also ging es weiter.

Zuerst wurde mit den Stimmen der Arbeitgebervertreter und des Einigungsstellenvorsitzenden eine Entscheidung zu einer „Betriebsvereinbarung Urlaub“ gefällt. Gegen den heftigen Protest des Betriebsrates und ohne, dass



Doch auch in dieser Einigungsstelle mussten die beteiligten Betriebsräte erschrocken feststellen, dass der Einigungsstellenvorsitzende alles andere als unparteiisch wirkte! Ein Befangenheitsantrag wurde gestellt. Das aber wollte der Vorsitzende der Einigungsstelle – ein ehemaliger Arbeitsrichter – so gar nicht einsehen. Und das dazu angerufene Arbeitsgericht auch nicht. Schließlich verdient ein Vorsitzender gutes Geld mit

irgendeiner der Vorschläge des Betriebsrates berücksichtigt worden wäre. Und so ging es weiter - zum Wohlgefallen der Arbeitgeberseite. Die – hier nicht faul - nutzte das aus und packte noch die unmöglichsten Regelungen in die „Betriebsvereinbarung Arbeitszeitmodell für AE“ mit hinein.

So eine Gelegenheit muss man doch ausnutzen, oder?! Auch wenn es komplett unmoralisch ist, auch wenn viele gute Gründe dagegen stehen.

Sollen die Betriebsräte noch so gute Vorschläge machen - die interessieren doch gar nicht!

Und wieder folgte ein Spruch der Einigungsstelle. Mit absehbarem Ergebnis: Alle 4 Arbeitgebervertreter stimmten dem krankmachenden Arbeitszeitmodell zu.

Das wäre - aller Wahrscheinlichkeit nach – ganz genauso passiert, wären die Betriebsratsvertreter beim Termin anwesend gewesen. Nur mit dem Unterschied, dass es dann - wie zuvor bei der BV Urlaub - ein 5:4 für den verrückten Arbeitgeberansatz gegeben hätte.

Der Betriebsrat reichte nun gleich wieder eine Klage beim Arbeitsgericht ein, mit dem Ziel dafür zu sorgen, dass das Arbeitszeitmodell gar nicht erst umgesetzt wird. Leider bis heute ohne dass ein Urteil erfolgt wäre.

Am 29. Oktober 2015 dann endlich der Termin beim Arbeitsgericht. Und was sagt uns dort der Richter? Dem Betriebsrat muss klar sein, dass Folgendes passieren kann, wenn er den gerichtlichen Weg weiter geht:

Der BR kriegt Recht beim Arbeitsgericht. Daraufhin: Berufung durch den Arbeitgeber. Der BR scheidet auch am Landesarbeitsgericht. Daraufhin: Beschwerde durch den Arbeitgeber. Und dann: Warten auf das Bundesarbeitsgericht ...

Der Weg durch die Instanzen, ein solcher Ablauf dauert. Und dauert. Und dauert. Und so gilt das bestehende, asoziale und krankmachende Arbeitszeitmodell weiter und weiter. Und wenn der Betriebsrat am Ende Recht bekommt, kann es sogar dazu führen, dass derselbe Einigungsstellenvorsitzende wieder zum Einsatz kommt. Und ihn interessierten die Betriebsratsargumente schon einmal offenbar nicht die Bohne....

Grinst sich da etwa der Arbeitgeber etwa einen und ruft „toll gelaufen!“...?!? Leute krank machen und dazu feixen, oder was???

Sieben Tage am Stück hintereinander arbeiten. In zehn Wochen nur zwei freie Wochenenden. Und das noch weitere zwei bis drei Jahre???

Im Arbeitsgerichtstermin schlug der Richter einen Vergleich vor. Der beinhaltet:

„Für den Fall, dass etwaige Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien nicht zu einem Ergebnis führen, wird ab 01.04.2016 eine Einigungsstelle zum Thema „Arbeitszeitmodell für den operativen Bereich der AeroGround Flughafen München GmbH eingesetzt.“



Der Betriebsrat hat zwischenzeitlich beschlossen, dem Gerichtsvorschlag zuzustimmen, auch wenn das Modell schnellstens entsorgt gehört.

Dass die sich hieraus ergebende Zeitdauer bis zu einem neuen Arbeitszeitmodell keinem von uns gefallen kann, ist klar. Und doch führt dieser Weg, den der Betriebsrat nun eingeschlagen hat, wohl schneller zu einem hoffentlich vernünftigen Ergebnis, als die rechtliche Auseinandersetzung.

Zumal im Vorschlag auch neue, andere Einigungsstellenvorsitzende benannt sind. Hoffen wir, dass der Vorsitzende diesmal ein offenes Ohr AUCH für die Argumente der Betriebsratsvertreter haben wird!

Das sollte bedeuten: Ein unparteiischer Einigungsstellenvorsitzender trifft eine Entscheidung aufgrund der vorgebrachten Argumente und unter Berücksichtigung der rechtlichen Vorgaben!

Er sorgt so womöglich dafür, dass auch der Arbeitgeber die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes endlich beachtet und sich um die überfällige Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten bemühen muss.

Und das wiederum kann doch nur eines bedeuten: Irgendwann im nächsten Jahr gibt es ein neues und eindeutig besseres Arbeitszeitmodell! Wobei: Eigentlich wäre es nicht mehr als ausgleichende Gerechtigkeit, wenn in der nächsten Runde von Einigungsstellen die Arbeitgeberargumente einfach ignoriert würden, oder?!?

Aber so wird es wohl nicht kommen, wir alle kennen ja den Spruch: Das wäre zu schön um wahr zu sein...!

Die Abläufe beim Thema können niemanden wirklich zufriedenstellen. Aber in rechtsstaatlich geregelten Verfahren ist das wohl so: Auch grober, bösartiger, gesundheitsschädlicher, verantwortungsloser Unfug ist nicht dann schon verboten, wenn er entdeckt wird und seine Eigenschaften entlarvt sind! Nein! Erst wenn dagegen gerichtete Klagen – teils Jahre später - zu rechtskräftigen Urteilen geführt hat, erst dann ist grober, bösartiger, gesundheitsschädlicher, verantwortungsloser Unfug als rechtswidrig erkannt und verboten.

Klar muss uns allen sein, dass es natürlich darauf ankommen wird, dass möglichst viele von uns als Betroffene weiter ihren Unmut gegen verrückte und tarifwidrige An- und Absagetage deutlich machen!

Dass wir bei jeder Gelegenheit laut und deutlich rufen: Zwei von 10 Wochenenden frei, das reicht nicht! Dass wir eindeutig sagen: Durch zusätzliche Ansagetage ständig zu 7 Arbeitstagen am Stück gezwungen zu werden, ist nicht nur unschön! Das ist ein Angriff auf unsere Gesundheit und unser Familienleben!

Und es ist tarifwidrig! Darum klagen auch einige unserer Kollegen selbst weiter gegen diesen Angriff. Lasst uns unsere Kollegen unterstützen! Sie haben den Mut und den Nerv, sich auch für uns zu wehren! Wir alle wissen schließlich eines: Unsere Kollegen haben recht!

