

Stellungnahme des Betriebsrat der
Airport Ground Service GmbH
Zur Drucksache 15/1737

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat der Airport Ground Service GmbH (AGS) nimmt in der Folge Stellung zur Drucksache 15/1737 des Landtags von Baden-Württemberg. Zum besseren Verständnis der Strukturen der AGS möchten wir vorab darstellen, welche Abteilungen durch die AGS betrieben werden und wie die einzelnen Abteilungen vergütet werden.

In der Folge sind die einzelnen Abteilungen mit einer kurzen Beschreibung der Tätigkeit dargestellt. In Klammern ist die entsprechende Entlohnungsform aufgeführt.

Boarding Support: Transport von körperlich und geistig beeinträchtigten Fluggästen vom Check In zum Flugzeug und vom Flugzeug zum PKW. Betreuung allein reisender Kinder. (Stundenlohn)

BVD: Beladung der Flugzeuge mit Gepäck und Gefahrgütern. Bereitstellung des zur Abfertigung benötigten Equipments. (Gruppenleistungslohn)

Push Back: Zurückschieben der Flugzeuge mit einem entsprechenden Truck. (Gruppenleistungslohn)

Operations/ Ramp Handling: Beladungsplanung, Erstellung aller nötigen Unterlagen für die Crews, Crewbetreuung und Überwachung/ Koordination aller Beteiligten an einer Abfertigung. (Gruppenleistungslohn)

Gepäckverteiler: Bereitstellung des aufgegebenen Gepäcks für die Ladegruppen des BVD. Ausladung des Gepäcks ankommender Flugzeuge auf des Passagiergepäckband. (Gruppenleistungslohn)

Nachluftpost: Verladen und Ausladen von Postkisten in die entsprechenden Flugzeuge. (Gruppenleistungslohn)

Kofferkuli: Bereitstellung der Gepäckwagen für die Fluggäste. (Stundenlohn)

Zudem stellt die AGS Mitarbeiter für die Nachtschicht, welche bspw. das Equipment betanken. In den Wintermonaten werden durch die AGS Mitarbeiter für den Winterdienst gestellt. In regelmäßigen Abständen wird auch die Runwayreinigung von Mitarbeitern der AGS durchgeführt.

Das System des Gruppenleistungslohns (GLL) ist ein eventbezogenes Entlohnungssystem. Die Ausschüttungsbeträge der durch die einzelnen Teams einer Abteilung erbrachten Leistungen werden in einem Topf hinterlegt und am Ende der jeweiligen Schicht anteilig, an alle während der Schicht anwesenden Mitarbeiter der entsprechenden Abteilung aufgeteilt.

Wir hoffen, dass diese kurze Übersicht einen adäquaten Überblick über die Strukturen der AGS gibt. Für eventuelle Nachfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Telefonisch unter der 0711/ 948-4478 oder per Mail unter betriebsrat@airportgroundservice.de.

Die Stellungnahme zu den Punkten 4, 6 und 8 der Drucksache 15/ 1737 ist diesem Schreiben angehängt.

Der Betriebsrat der Airport Ground Service GmbH

Stellungnahme des Betriebsrats der Airport Ground Service GmbH zur Drucksache 15 / 1737 des Landtags Baden-Württembergs

Zu 4)

Das bei der Airport Ground Service GmbH in einigen Abteilungen angewandte Lohnsystem, der Gruppenleistungslohn (GLL), bringt für die Beschäftigten mehrere Probleme mit sich:

- Die Anwesenheitszeit des/ der Einzelnen findet in diesem System keine Berücksichtigung
- Die durch die Supervisor und Teamleiter eingeteilten Teams werden klein gehalten, so dass die ausgeschütteten Summen durch möglichst wenige Mitarbeiter zu teilen sind. Durch dieses vorgehen kann das Gehalt aufgebessert werden. Gleichzeitig führt dies aber dazu, dass Arbeiten mit einer zu geringen Anzahl an Mitarbeiter/ innen durchgeführt wird. Dies führt zu erhöhtem Stress, körperlicher Überbeanspruchung und Risiken bei der Sicherheit für Angestellte und Fluggäste;
- Da die FSG in den Wintermonaten, gerade im Bereich der Bodenverkehrsdienste, vorwiegend die eigenen Mitarbeiter einsetzt und somit nur noch eine geringe Anzahl an Abfertigungen für die Angestellten der AGS übrig bleiben, führt dies zu Lohnschwankungen von bis zu 800 €. Im vergangenen Winter gab es, vor allem im Bereich des BVD, Nettolöhne unter 1000 Euro bei einer Anwesenheitszeit von ca. 180 Stunden.
- Die nicht Berücksichtigung der Anwesenheitszeit des/ der Einzelnen führt vor allem in den Wintermonaten zu Konstellationen die nicht tragbar sind. So kann es bspw. sein, dass Mitarbeiter/ innen zwar bis zu 10 Stunden im Betrieb sind hierfür aber nur mit ca. 50 Euro brutto vergütet werden.

Durch diese Art der Entlohnung wird das unternehmerische Risiko beinahe eins zu eins an die Angestellten übertragen.

Dadurch, dass die Airport Ground Service GmbH über keine eigene Konzession am Flughafen verfügt, kann diese Ihre Preise nicht direkt mit den Airlines (Kunden) verhandeln. Somit ist die Belegschaft immer auf das Wohlwollen der FSG bzw. eines weiteren Tochterunternehmens der Stuttgart Ground Service GmbH angewiesen. Diese überlassen Aufträge an die AGS je nach Bedarf. Somit ist eine Planbarkeit des Tagesgeschäfts kaum gegeben. Auch hier steht wieder der Bereich BVD im Focus. Hier erfahren wir, als AGS, erst 5-7 Tage vorher welche Flüge durch uns abzufertigen sind. Ist die Anzahl der überlassenen Aufträge zu gering werden

Mitarbeiter im schlimmsten Fall nicht zum Dienst eingeteilt, obwohl sie im entsprechenden Monatsdienstplan eingeteilt waren. Bestenfalls können diese Mitarbeiter in anderen Abteilungen aushelfen. Zum Teil werden diese aber auch in andere Abteilungen eingeteilt obwohl in dieser kein Bedarf für weitere Mitarbeiter besteht und schmälern somit den Verdienst der Mitarbeiter dieser Abteilung.

In zwei Abteilungen erfahren die entsprechenden Mitarbeiter Ihre genaue Dienstzeit zum Teil erst einen Tag vorher. Im Monatsdienstplan dieser Abteilungen ist lediglich vermerkt ob der/ die Einzelne Früh- oder Spätdienst am jeweiligen Tag hat.

Der Druck auf die Angestellten der AGS wird durch eine ständige Befristung der Arbeitsverträge hoch gehalten. Die bisherige Praxis sah so aus, dass neue Mitarbeiter/ innen für zwei Jahre, im Halbjahrestakt, direkt über die AGS befristet waren. Nach dieser zwei jährigen Befristung wurden die Angestellten über die Losch Airport Personal GmbH eingestellt und an die AGS überlassen. Diese werden dann wieder in ihrer Abteilung eingesetzt konnten aber wieder, im Halbjahrestakt, für zwei weitere Jahre befristet werden. Wir, als Betriebsrat der AGS, konnten hier schon einige Verbesserungen erreichen, eine generelle Abkehr von dieser Praxis ist allerdings noch nicht vollzogen. Zudem gibt es ein weiteres Problem bei der arbeitsvertraglichen Situation der Angestellten. Die Arbeitsverträge der AGS garantieren den Angestellten lediglich eine Arbeitszeit von 108 Stunden pro Monat. Die Angestellten werden also formal gesehen als Teilzeitkräfte eingestellt. Im normalen Betrieb absolvieren aber eben jene Mitarbeiter/ innen mit solchen Arbeitsverträgen regelmäßig bis zu 200 Arbeitsstunden pro Monat. Arbeitsvertragliche Teilzeitkräfte werden also als Vollzeitmitarbeiter eingesetzt. Auch hierbei wird das unternehmerische Risiko zu teilen an die Arbeitnehmer/innen abgegeben. Die dem/ der Einzelnen zur Verfügung stehenden 24 – 26 Urlaubstage pro Jahr sind unter Berücksichtigung der hohen körperlichen als auch mentalen Belastungen keinesfalls angemessen.

Mitarbeiter die sich bereit erklären, in Form eines Teamleiter Postens, Verantwortung zu übernehmen, werden hierfür nicht angemessen entlohnt, noch bekommen diese eine Arbeitsvertragliche Ergänzung.

Generell werden die Bodenzeiten der einzelnen Flüge immer kürzer. Die Belastungen für das Personal werden hierdurch immer größer. Zudem geht der Trend in der Luftfahrtbranche dazu über größere Flugzeuge einzusetzen. Die Bodenzeiten für diese werden aber auch sehr kurz gehalten. Somit erhöhen sich die beschriebenen Belastungen kontinuierlich.

Betrachtet man all die beschriebenen Faktoren kommen wir zu der Überzeugung, dass die Mitarbeiter/ innen über die Jahre „verheizt“ werden. Es ist unmöglich vorstellbar, dass jemand unter den gegebenen Arbeitsbedingungen das vorgesehene Rentenalter von 67 Jahren erreicht. Bereits in jungen Jahren haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AGS mit körperlichen Verschleißerscheinungen zu kämpfen. Dies alles nur aus dem Grund, dass der/die Einzelne, beinahe tägliche, über die Grenzen des machbaren hinaus gehen muss.

Zu 6)

In den letzten Jahren haben die, durch die Airport Ground Service GmbH, erledigten Aufgaben stetig zugenommen. Damit einhergehend mussten die einzelnen Mitarbeiter/ innen mehr arbeiten und hierbei auch stellenweise eine immer stärkere Verantwortung übernehmen. In letzter Konsequenz steigerte sich der Stressfaktor der Mitarbeiter/ innen der AGS kontinuierlich. In Spitzenzeiten, gerade in Ferienzeiten, ist dieser Stress, dem/der Einzelnen nicht mehr zuzumuten. Diese mehr Belastung der Angestellten der AGS brachte in einigen Abteilungen der AGS keine Lohnerhöhungen mit sich. In anderen Abteilungen wurde die Löhne etwas angehoben, aber keinesfalls in einer Weise, die den moralischen und gesellschaftlichen Vorstellungen entspricht.

Seitens des Flughafenbetreibers wird stets behauptet, dass die AGS nur dazu da sei, um die Spitzen im Tagesgeschäft abzufangen. Dies entspricht nach unseren Beobachtungen keinesfalls den Tatsachen. Die FSG ist darauf bedacht, nach und nach, immer mehr Aufgaben an die billigeren Arbeitskräfte der Tochtergesellschaften abzugeben, um Schritt für Schritt die tarifgebundene Arbeitskräfte der eigenen Gesellschaft abzubauen.

Der wirtschaftliche Erfolg des vergangenen Geschäftsjahres ist natürlich auf den ersten Blick sehr erfreulich, bedenkt man aber, dass dieser auf dem Rücken der Mitarbeiter/ innen aller am Flughafen tätigen Betriebe erwirtschaftet wird, so sollte man sich seiner sozialen Verantwortung gegenüber dem/ der Einzelnen bewusst werden.

Über die Jahre ist der Flughafen, auch ohne zweite Start- und Landebahn, stetig gewachsen. Beteiligungen an der Neuen Messe und Stuttgart 21, sowie der Neubau der Deutschlandzentral von Ernest&Young können scheinbar mühelos finanziert werden. Eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse und eine angemessene Bezahlung der Tochtergesellschaften schein hingegen ein unlösbares Problem darzustellen. Dies wäre aus unserer Sicht finanziell wesentlich leichter zu realisieren als die oben genannten Projekte.

Die Angestellten der FSG werden in wirtschaftlich erfolgreichen Jahren am Gewinn des Konzerns beteiligt. Hingegen hat eine Beteiligung der Beteiligungsgesellschaften, die auch maßgeblich am Konzernerfolg beteiligt waren, nie stattgefunden.

Zusammenfassend lässt sich aus unserer Sicht sagen, dass über die letzten Jahre am Flughafen Stuttgart eine Drei-Klassen-Gesellschaft entstanden ist. An deren oberem Ende finden sich die Mitarbeiter/ innen der FSG, die mittlere Kaste bilden die Mitarbeiter/ innen der Beteiligungsgesellschaften, und am unteren Ende finden sich die überlassenen Leiharbeiter. Gerade der Trend zur Leiharbeit, der sich über die Jahre auch verstärkt hat, gibt Grund zur Besorgnis. Sicherlich ist es sinnvoll einzelne Spitzen, gerade in den Ferien, durch Leiharbeiter abzudecken. Aber gerade bei den Töchtern ist dies unabhängig vom Arbeitsaufkommen an der Tagesordnung.

Zu 8)

Verbesserung der arbeitsvertraglichen Situation der Arbeitnehmer der AGS. Wie bereits angesprochen bekommen aktuell Mitarbeiter der AGS einen Arbeitsvertrag der 108 Stunden umfasst. Dies entspricht Teilzeitverträgen obwohl die einzelnen Arbeitnehmer 169 Stunden und mehr arbeiten. In der Spitze bis zu 200 Stunden pro Monat. Die Grundvergütung, welche bei einem kompletten Stillstand des Betriebs über 4 Wochen auszubezahlen ist, orientiert sich an den arbeitsvertraglichen 108 Stunden obwohl die Mitarbeiter regelmäßig die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft absolvieren.

In mehreren Abteilung der Airport Ground Service GmbH (Operations, Gepäckverteiler und Push Back) arbeiten sowohl Mitarbeiter der AGS, als auch durch die FSG überlassene Mitarbeiter. Gerade diese Abteilungen legen die frappierenden Unterschiede zwischen den Beschäftigten der Muttergesellschaft und der Tochtergesellschaft offen. So verdient bspw. ein FSG Pushbackfahrer bei einer Arbeitszeit von 169 Stunden ca. 2700 €. Ein AGS Pushbackfahrer mit einer Arbeitszeit von ca. 200 Stunden kommt hingegen nur auf 1800 €. Dies sind nur die finanziellen Aspekte, hinzu kommen noch mehr Urlaubstage, vermögens-wirksame Leistungen, Verbilligungen beim Kantinenessen, etc. Dass diese gegebenen Umstände keinesfalls zur Motivation der Mitarbeiter beitragen dürfte klar sein. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit findet am Flughafen Stuttgart nicht statt. Nach unserer Ansicht wäre ein erster Schritt in die richtige Richtung die Einführung des Manteltarifvertrags TVÖD auch für die Tochtergesellschaften. Dieser würde zumindest gewährleisten, dass die Mitarbeiter der Tochtergesellschaften über dieselben Rahmenbedingungen verfügen wie die Mitarbeiter des Mutterkonzerns. Zudem hätten die Mitarbeiter/ innen ein rechtsverbindliches Regelwerk auf das sie sich verlassen können.

Zudem ist das bei der AGS angewandte Lohnsystem, der Gruppenleistungslohn, sehr fraglich, da innerhalb dieses, die reine Anwesenheitszeit der Mitarbeiter keine Berücksichtigung findet. Eine 100%ige Anpassung der AGS-Entlohnung an die des TVÖD ist nach unserer Ansicht nicht das Ziel. Sehr wohl sollte aber eine Annäherung an diesen erzielt werden. Vor allem sollte hierbei eine Lösung gefunden werden, die den Mitarbeiter/ innen Sicherheit gibt. So sollte die reine Anwesenheitszeit im Betrieb bei der Entlohnung berücksichtigt werden. Einer Ergänzung im Sinne des bisher angewandten GLL würde hierbei nichts im Wege stehen. So könnte der eventbezogene Charakter des Entlohnungssystems in Teilen beibehalten werden.