



10. Mai 1994

Gespräche von ÖTV, Alsterdorfer Vorstand und MAV vorerst abgeschlossen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

in den zurückliegenden Wochen ist uns immer wieder die Frage gestellt worden, welchen Sinn der am "Runden Tisch" ausgehandelte Maßnahmenkatalog im Zusammenhang mit den geplanten Strukturveränderungen überhaupt haben kann. Anders als in der Industrie können Unternehmen der freien Wohlfahrtspflege im Falle betriebsbedingter Kündigungen weder einen Sozialplan für die betroffenen MitarbeiterInnen erstellen noch Abfindungen zahlen. Auch unsere Kostenträger beteiligen sich nicht an entsprechenden Leistungen.

Um die dringend notwendigen Strukturmaßnahmen in unserer Stiftung dennoch so sozialverträglich wie möglich gestalten zu können, wollen wir aus eigener Kraft etwas Vergleichbares schaffen. Wir hoffen, daß wir auf diese Weise den betroffenen MitarbeiterInnen ein wenig von den Unsicherheiten und Ängsten nehmen können, die mit diesen Veränderungen verbunden sind.

In den vergangenen zehn Tagen haben die am "Runden Tisch" vertretenen Gremien die vorläufigen Verhandlungsergebnisse, die wir Ihnen mit ALSTERDORF aktuell vom 26. April mitgeteilt sowie auf der Mitarbeiterversammlung am 2. Mai zusätzlich erläutert haben, diskutiert und mit einer Reihe von Präzisierungswünschen an die Verhandlungsrunde zurückdelegiert. Wir konnten uns auch in diesen Punkten einigen.

Wichtigstes Ergebnis ist dabei die Handhabung des 13. Gehalts im Falle der Pflegesatzschädlichkeit für künftige Kostensätze: In diesen Fällen werden anderslautende tarifliche Vereinbarungen getroffen (siehe auch unter B. "Einsparungen 1994").

Das Gesamtergebnis finden Sie in diesem Papier. Die Nachverhandlungsergebnisse sind kursiv gekennzeichnet.

Für den Vorstand
Rolf Baumbach
Wolfgang Kraft

Für die MAV
Jens Strampfer
Klaus Köpcke

Georg Schade
(als Schwerbeh.Vertr.)

Für die ÖTV
Jens Waubke
Heinz-Jürgen Danker
Wolfgang Köhler

Die Vereinbarungen im einzelnen:

Die nachfolgenden Einigungspunkte werden von allen Beteiligten als Gesamtpaket angesehen. Im Streitfall muß Konsens erzielt werden.
Ist trotz intensiver Bemühungen kein Konsens erzielbar, wird die Schlichtungsstelle entsprechend der Mitarbeitervertretungsordnung (MVO) zuständig.

A. Einigung über Arbeitsgruppen zur Mitarbeitervertretungsordnung (MVO) und zu außer-/übertariflichen Regelungen

Die Gesprächsrunde vereinbart die Gründung zweier Arbeitsgruppen, bestehend aus Vorstand, Leitenden MitarbeiterInnen und Mitarbeitervertretung.

Eine AG wird sich mit der **Neuordnung der betrieblichen Interessenvertretung** beschäftigen und bis zum 31. Dezember 1994 eine einvernehmliche Regelung vorschlagen. *Abweichend von den für die Stiftung bestehenden rechtlichen Regelungen wird in der neuen MVO u.a. eine größere Transparenz in wirtschaftlichen Angelegenheiten sichergestellt. Über die aktuelle finanzielle Situation der Stiftung sowie das Sanierungskonzept und seine Umsetzung wird der Vorstand die Mitarbeiter kontinuierlich schriftlich informieren.*

Eine zweite Arbeitsgruppe wird sich der **übertariflichen Zulagen** annehmen und eventuelle Sofortmaßnahmen erarbeiten. Außerdem wird in dieser Arbeitsgruppe die **außertarifliche Problematik** behandelt werden. Das Ergebnis dieser Gruppe muß so schnell wie möglich vorliegen.

B. Einigung über tarifliche Maßnahmen

Einsparungen

Für 1994 und 1995 - also zeitlich befristet - werden über tarifliche Maßnahmen folgende Einsparungen erbracht:

- 1994 Kürzung bzw. Streichung des 13. Gehaltes (Weihnachtsgeld) DM 4,700 Mio**
 (25 % Kürzung bei den Vergütungsgruppen bis KAT Vc;
 50 % Kürzung bei den Vergütungsgruppen KAT Vb - Ia;
 100 % Streichung bei den Vergütungsgruppen I,
 den außertariflich bezahlten MitarbeiterInnen und
 beim Vorstand)

*Bezüglich der tarifvertraglichen Regelungen ist hier eine **Öffnungsklausel** vorgesehen. Für dem Fall der Pflegesatzschädlichkeit obiger Vereinbarung ermöglicht diese Klausel den MitarbeiterInnen einzelner Bereiche, z.B. der medizinischen Einrichtungen, anderslautende Vereinbarungen, wie etwa Urlaubsverzicht. Grundsatz bleibt jedoch auch dann: Jede/r MitarbeiterIn soll seinen/ihren Beitrag leisten. Jede in diesem Sinne getroffene Dienstvereinbarung bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.*

Übertrag (13. Gehalt)	DM 4,700 Mio
Verkürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (von 26 auf 6 Wochen)	DM 0,230 Mio
Verschiebung des Gehaltszahlungstermins wieder ans Monatsende (Zinersparnis)	DM 0,125 Mio
Leistungen außertariflich bezahlter MitarbeiterInnen	DM 0,780 Mio

DM 5,835 Mio
=====

1995 Verkürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	DM 0,460 Mio
Zinersparnis durch Gehaltszahlungen a.Monatsende	DM 0,250 Mio

DM 0,710 Mio
=====

Diese Maßnahmen ergeben **insgesamt** einen Betrag von **DM 6,545 Mio**
=====

Verwendung

Als **Beitrag für die Kostensenkung 1994**
(Tariferhöhung DM 1,256 Millionen sowie Kosten für den Sozialplan/Maßnahmen aus 1993) werden aus diesem Betrag **DM 1,800 Mio** verwendet.

Der weitaus größte Teil dieser Beträge in Höhe von ca. **DM 4,800 Mio** fließt in einen **Sozialfonds**. *Aus diesem Fonds erhalten ZVV-MitarbeiterInnen, die von den Umstrukturierungen ihres Bereiches betroffen sind und aus betriebsbedingten Gründen ausscheiden wollen, eine Abfindung. Auch innerbetriebliche Übergangslösungen oder Umschulungen werden aus diesen Mitteln finanziert.*

*Diesen Sozialfonds verwalten Vorstand und Mitarbeitervertretung gemeinsam. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG überprüft als **neutrale Instanz**, ob die vereinbarten Leistungen - auch der Leitenden MitarbeiterInnen und des Vorstandes - erbracht worden sind. Die Gelder werden auf ein gesondertes Konto gebucht. Die Mittel aus dem Sozialfonds werden vorrangig für die Umsetzung einer zeitlich befristeten Beschäftigungsgarantie für ZVV-MitarbeiterInnen eingesetzt. Weitere Einzelheiten werden durch die Dienstvereinbarungen festgelegt.*

C. Befristete Beschäftigungsgarantie und Sozialfonds für ZVV-MitarbeiterInnen

Für ZVV-MitarbeiterInnen werden bis Juni 1996 keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen wirksam. MitarbeiterInnen aus den zentralen Verwaltungs- und Versorgungsbereichen (ZVV), die von den Strukturveränderungen betroffen sind und bis zu diesem Zeitpunkt ausscheiden wollen, erhalten aus dem Sozialfonds eine Abfindung. Um die gewollte ZVV-Struktur im Rahmen der Sanierungsmaßnahmen zu erreichen, sind Versetzungen, ggf. auch Änderungskündigungen im Rahmen dieser Beschäftigungsgarantie möglich.

Ein tariflich abgesichertes Übergangsgeld wird bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit den Abfindungen verrechnet, geht jedoch nicht zu Lasten des Sozialfonds.

Rechtzeitig vor Ablauf der befristeten Beschäftigungsgarantie beraten Vorstand und MAV, welche Maßnahmen aufgrund des noch verbleibenden Sozialplanes möglich sind. Eine Einigung muß bereits im Frühjahr 1995 erfolgt sein, um gegebenenfalls entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen einleiten zu können. Ziel ist, auch darüber hinaus keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

Sollte die **Wäscherei** aus wirtschaftlichen Gründen geschlossen werden müssen, unterliegen die MitarbeiterInnen der gleichen Regelung. Über die Hintergründe einer derartigen Maßnahme wird der Vorstand die MAV rechtzeitig und ausführlich informieren.

MAV und Vorstand handeln unverzüglich die **Einzelheiten dieses Sozialfonds und eines Sozialplanes** aus.

Innerhalb der Kirche und Diakonie wird ein **Stellenpool** gebildet, der es Alsterdorfer MitarbeiterInnen erleichtern soll, einen entsprechenden neuen Arbeitsplatz zu finden. Vorstand und MAV verpflichten sich, die betroffenen MitarbeiterInnen dabei zu unterstützen.

D. Beschäftigungsgarantie für MitarbeiterInnen des Behindertenhilfe-Bereichs

Zwischen MAV, Vorstand und ÖTV besteht Einvernehmen darüber, daß innerhalb des Bereichs der Behindertenhilfe **für die Zeit der anstehenden Strukturveränderungen** eine Beschäftigungsgarantie gegeben wird. Entsprechende Einzelheiten regelt eine Arbeitsgruppe im Konsens. Auch hier sind Versetzungen, ggf. Änderungskündigungen möglich.

E. Kenntnisnahme geplanter Veränderungen im ZVV-Bereich

Die Arbeitnehmerseite nimmt die vom Vorstand vorgeschlagenen Veränderungen im ZVV-Bereich zur Kenntnis. Danach werden in den zentralen Verwaltungs- und Versorgungsbereichen der Stiftung stufenweise bis zu 200 Arbeitsplätze abgebaut.

Das Mitwirkungsverfahren der MAV bleibt davon unberührt.

F. Einigung über die Struktur des Behindertenhilfe-Bereichs

1. Das vom Vorstand vorgelegte, modifizierte **Strukturmodell** (fünf Wohnbereiche, 36 Gruppenleitungen, 137 GruppensprecherInnen) wird von der Gesprächsrunde MAV, ÖTV und Vorstand **als eine** von verschiedenen realisierbaren **Möglichkeiten** angesehen. Für den Vorstand bleibt es Zielperspektive.
2. Das Modell wird in seinen Grundzügen in einer **Übergangsphase bis Juni 1996** umgesetzt. Hinsichtlich der Gruppenleitungen und GruppensprecherInnen werden in dieser Zeit mit mehreren Strukturvarianten (siehe 6.) Erfahrungen gesammelt. Ein Gremium, bestehend aus Vorstand, MitarbeiterInnen verschiedener Hierarchieebenen, Mitarbeitervertretung und BeraterInnen (z.B. ÖTV), prüft die **Erfahrungen** der Übergangsphase und wertet sie aus. Für die weitere Vorgehensweise ist Konsens in diesem Gremium erforderlich.
3. Grundlage dieses Modells sind **fünf Wohnbereiche und ein separater Förderbereich**. Ob der Förderbereich endgültig eine eigene Leitung behält, wird nach der Ausbauphase geprüft.
 Die Wohnbereiche und der Förderbereich haben **je eine Leitung** (vorgesehene Eingruppierung IIa/IIb). Die neuen Leitungsfunktionen werden mit drei RegionalleiterInnen *bzw. Förderbereichsleitung* und drei WohnstättenleiterInnen besetzt. Abweichungen von dieser Regelung erfolgen nur im Konsens mit der MAV.
 Den jeweiligen Wohnbereichsleitungen ist ein **Mitarbeiterstab** zugeordnet, bestehend aus einem/r ControllerIn (IVb/IVa), einem/r SachbearbeiterIn (IVb) und einem/r SekretärIn (Vc). Der Förderbereichsleitung sind ein/e ControllerIn (IVb/IVa) und ein/e SekretärIn (Vc) unterstellt.
Änderungen in der Eingruppierung können sich aus den zu erstellenden Funktions- und Stellenbeschreibungen ergeben.
4. Zielvorstellung des Vorstands ist ein **Wohnbereich, der aus 27 bzw. 28 Wohngruppen** besteht. **Sieben bzw. acht freigestellte Gruppenleitungen** pro Wohnbereich sind jeweils für bis zu vier Wohngruppen zuständig. Die Wohngruppen haben eine/n **GruppensprecherIn** mit fachlich koordinierenden Aufgaben.
5. In der Übergangsphase bis Juni 1996 sind **verschiedene Leitungsvarianten** denkbar, mit denen Erfahrungen gesammelt werden:
 - a) Ein/e GruppenleiterIn mit vier Gruppen und vier GruppensprecherInnen
 - b) Ein/e GruppenleiterIn mit drei Gruppen ohne GruppensprecherIn
 - c) Ein/e integrierte/r GruppenleiterIn mit einer Gruppe (wie bisher).

Bis Juni 1996 wird zur Umsetzung dieser Möglichkeiten nur die Fluktuation ausgenutzt, oder es werden freiwillige Vereinbarungen getroffen.

7. Die Notwendigkeit eines **Zentralen Nachtdienstes** wird überprüft. Ein Arbeitskreis, bestehend aus VertreterInnen der Medizinischen Ambulanz, der Wohnbereichs-/Wohnstättenleitungen, des Zentralen Nachtdienstes und der Mitarbeitervertretung entwickelt innerhalb eines Jahres **alternative Lösungen**. Auch dafür ist im Arbeitskreis Konsens nötig.
8. Für den **Psychologischen Dienst** wird ebenfalls eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Diese soll bis Ende Mai die Frage der künftigen Refinanzierbarkeit klären. Die Gruppe setzt sich zusammen aus VertreterInnen der MAV, der Wohngruppen und Wohnbereiche, *des Förderbereichs*, des Psychologischen Dienstes und dem Vorstand für die Behindertenhilfe.
9. Die Funktion der **Beauftragten für Neuaufnahmen** geht auf die künftigen Wohnbereichsleitungen über.
10. Um jetzt Kündigungen zu vermeiden, werden die **hauswirtschaftlichen Kräfte in den Wohngruppen** auf deren Stellenplan (Dienststart 18) angerechnet. Diese Regelung gilt zunächst bis zum 31. Dezember 1994. In den anstehenden Pflegesatzverhandlungen mit der Hamburger Behörde für Arbeit, Gesundheit und Soziales (BAGS) wird die Stiftung versuchen, diese Stellen im Pflegesatz 1995 voll abzusichern.
11. *In den Ausbau des Förderbereichs werden als erstes die Stellen der Erwachsenenbildung und der begleitenden therapeutischen Dienste einbezogen - soweit eine andere Refinanzierung nicht möglich ist.*
12. Die Finanzierung der **Cafeteria** im Karl-Witte-Haus und der **Freizeitarbeit** läuft weiterhin über die Stellenpläne der Wohnbereiche (928,7 Planstellen) und des Förderbereichs (65,7 Planstellen).
13. *Die Arbeitsgruppe "Standards" nimmt unter der Leitung des Vorstands für die Behindertenhilfe unverzüglich ihre Arbeit wieder auf und erarbeitet Mindeststandards für dieses Arbeitsfeld.*

Wie geht es weiter?

Im Juni 1994 werden die tarifrelevanten Vereinbarungen von den Tarifparteien (Arbeitgeberverband und Gewerkschaften) in den Tarifvertrag eingearbeitet.

Zwischenzeitlich wird das Beteiligungsverfahren der MAV eingeleitet und die Verhandlungen über notwendige Dienstvereinbarungen (Sozialfonds, Sozialplan) aufgenommen.