

Unterschiedliche Bewertungen der Verhandlungsergebnisse am Runden Tisch

Die größte Kröte sitzt beim Weihnachtsgeld

Die Unterzeichnung der Verhandlungsergebnisse vom Runden Tisch ist unsicher geworden. Kritik und Proteste aus Teilen der Alsterdorfer Mitarbeiterschaft waren größer als erwartet. Mitarbeitervertretung und Gewerkschaft ÖTV haben daraufhin angekündigt, ihre Position zu den Ergebnissen der Verhandlungsrunde noch einmal zu überdenken. Allerdings ist die Ablehnung der Gesprächsergebnisse nicht einhellig. Insbesondere aus Teilen der Zentralen Verwaltung und Versorgung (ZVV) und des Behindertenhilfebereichs verlauteten auch Zustimmung und Lob für die Verhandlungsführer.

»Einige Kröten«, so der MAV-Vorsitzende Jens Strampfer, enthalte die Vereinbarung für beide Seiten. Die größte für die ArbeitnehmerInnen sitzt bei den tariflichen Einbußen im Weihnachtsgeld. Das wurde auf den Teilversammlungen deutlich, die die Mitarbeitervertretung nach Abschluß der Verhandlungen in allen Alsterdorfer Arbeitsbereichen durchgeführt hat.

Nach Gehaltsgruppen gestaffelt sollen die MitarbeiterInnen, laut Runden Tisch, in diesem Jahr auf 20 bis 70 Prozent ihres Weihnachtsgeldes verzichten. Leitende MitarbeiterInnen und Vorstand bekommen demnach gar kein 13. Monatsgehalt.

Mit dem Geld soll ein Sozialfond eingerichtet werden, der von Kündigung bedrohten MitarbeiterInnen Umschulungen oder, bei freiwilligem Ausscheiden, Abfindungen ermöglichen soll. Die sind generell, laut Kirchlichem Angestellten-Tarif (KAT), nicht vorgesehen.

Als Grund für die Ablehnung des Runden Tisches wurde auf den Teil-

versammlungen außerdem deutlich, daß die Stiftungsleitung bislang kein schlüssiges Sanierungskonzept für die Einrichtung vorgelegt habe. »Ein Faß ohne Boden«, so die Einschätzung einiger KollegInnen, in das die Investition des eigenen Weihnachtsgeldes nicht lohne. Über Jahre aufgestauter Ärger über Stiftungspolitik gegenüber dem eigenen Teilbereich entlud sich dabei zusätzlich (HSK, WfB, Bugenhagenschule).

Als weiteres Argument gegen tarifliche Einbußen wurde deren vermeintliche Pflegesatzschädlichkeit vorgebracht. Öffentliche Kostenträger, so die Befürchtung, könnten Einsparungen in Personalkosten nicht akzeptieren oder in kommenden Pflegesatzverhandlungen für sich geltend machen. Gespräche mit unterschiedlichen Leistungsträgern (Krankenkassen, Schulbehörde) scheinen diese Sorge aber mittlerweile zu entkräften.

Ärgervielar MitarbeiterInnen rief auch der Gedanke hervor, mit dem eigenen Weihnachtsgeld die Schuldenlöcher

der Stiftung zu stopfen, die durch Fehlerleitender Mitarbeiter verursacht worden seien. Daß der Sozialfond hierfür keine Gelder zur Verfügung stellen wird, sondern ausschließlich in ihrer Existenz bedrohten MitarbeiterInnen zu Gute kommt, ist allerdings am Runden Tisch eindeutig geregelt. Nachverhandlungen, die nach kritischen Äußerungen auf der Mitarbeiterversammlung vom 2. Mai stattfanden, legten hierfür zusätzliche Kontrollmöglichkeiten fest.

Zuspruch erteten die Beteiligten des Runden Tisches, weil es ihnen gelungen sei, vermeintlich starre Lager in der Stiftung aufzubrechen und miteinander ins Gespräch zu kommen. Die offenbar unumgängliche Reduzierung von Arbeitsplätzen sei sinnvoll sozial abgefedert worden. Zugleich seien, so war vereinzelt zu hören, die Mitspracherechte der Mitarbeiterschaft durch die Verhandlungsergebnisse, quasi nebenbei, deutlich verbessert worden.

WS

Befragung der Alsterdorfer Gewerkschaftsmitglieder ist abgeschlossen

Keine Klarheit nach ÖTV-Abstimmung

Das Ergebnis der Mitgliederbefragung, die die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr unter allen Alsterdorfer MitarbeiterInnen durchgeführt hat, liegt vor. Die Voten der Gewerkschaftsmitglieder in Alsterdorfer Diensten wurden am Montag, 6. Juni, im Gewerkschaftshaus am Besenbinder Hof ausgezählt.

Nur knapp 42 Prozent aller Alsterdorfer Gewerkschaftler gaben ihre Stimme für oder wider den Runden Tisch ab. 58 Prozent, weit über die Hälfte aller 403 ÖTV-Mitglieder in den Teilbereichen, mochten sich offenbar nicht auf eine Entscheidung festlegen, ob die Tarifkommission den Vereinbarungen zustimmen soll oder nicht.

Von den nur 169 abgegebenen Stimmen waren 52 für die Ergebnisse der Verhandlungsrunde, das sind 30,77 Prozent. 117 Stimmen, 69,23 Prozent, wandten sich dagegen.

Das Ergebnis der Befragung läßt viel Raum für Interpretationen. Zwar

Ein klares Bild über Zustimmung oder Ablehnung zum Verhandlungsergebnis des Runden Tisches ergab die Auszählung allerdings nicht. Denn nicht einmal die Hälfte aller Alsterdorfer ÖTV-Mitglieder haben sich überhaupt an der Abstimmung beteiligt.

suggestieren die abgegebenen Stimmzettel eine Mehrheit gegen den Runden Tisch. Hochgerechnet auf alle Alsterdorfer ÖTV-Mitglieder ergibt sich allerdings nur eine Ablehnung von 29 Prozent, bei 13 Prozent Ja-Stimmen. Setzt man voraus, daß sich erklärte Verhandlungsgegner auf jeden Fall an der Abstimmung beteiligt haben, so zeigt die Auszählung, daß sehr viele ÖTV'ler zumindest unentschlossen in ihrer Einschätzung zum Runden Tisch sind.

Keine strikte Ablehnung kam, wider Erwarten, auch aus dem Heinrich-Sengelmann-Krankenhaus, aus dem sich zahlreiche MitarbeiterInnen in

einem Offenen Brief gegen die Verhandlungen am Runden Tisch ausgesprochen hatten (s. letzte Seite dieser Beilage). Von den 25 in der ÖTV organisierten HSK-Mitarbeitern votierten nur 13 dagegen. 10 beteiligten sich nicht an der Befragung und zwei sprachen sich sogar für die Ergebnisse des Runden Tisches aus.

Wie die ÖTV-Tarifkommission entscheiden wird, bleibt ungewiß. Möglich ist auch nach der Mitgliederbefragung, daß sie dem Runden Tisch dennoch ihren Segen erteilt. 'Übergeordnete gewerkschaftliche Ziele' könnten sie letztlich dazu bewegen.

WS

MAV-Vorsitzender Jens Strampfer im UMBRUCH-Gespräch über die Ergebnisse des Runden Tisches

»Vom Arbeitgeber nicht billiger zu haben«

UMBRUCH: Die Kritik an den Ergebnissen des Runden Tisches ist groß. Haben Sie inzwischen selbst schon das Gefühl, die Mitarbeiterschaft ver-raten zu haben?

STRAMPFER: Ich habe dieses Gefühl nicht. Wir haben ja auch einiges an Zuspruch gekriegt, vor allem von den Kolleginnen und Kollegen, die von Kündigung bedroht sind. Dennoch weiß ich nach den Teilversammlungen, daß die Mehrheit der Mitarbeiter die Ergebnisse des Runden Tisches nicht akzeptiert. Darüber muß die Mitarbeitervertretung beraten, und gegebenenfalls neu entscheiden.

UM: Daß es Proteste gegen eine Einbuße im Weihnachtsgeld gibt, war von vornherein beinahe klar. Warum hat die MAV sich trotzdem darauf eingelassen?

ST: Wir wollten Kündigungen verhindern. Wir wollten mindestens eine Beschäftigungsgarantie für die Kollegen erstreiten die vom Stellenabbau betroffen sind. Das war vom Arbeitgeber nicht billiger zu haben. Natürlich kam der Vorschlag mit dem Weihnachtsgeld nicht von uns, sondern der Arbeitgeber war nur bereit, eine Beschäftigungsgarantie zu geben, wenn entsprechendes Geld in den Sozialfond eingezahlt wird.

UM: Die Beschäftigungsgarantie gilt zunächst nur bis Juni 1996. Sie soll, wenn möglich, aber auch danach weiterlaufen. Wie sicher ist das?

ST: Das ist derzeit nicht sicher. Man muß die Entwicklungen abwarten: Wer will gehen? Wer nimmt wieviel Geld aus dem Abfindungstopf mit? Wer will eine Umschulung machen? Wer macht sich über Fortbildungsangebote fit und kann dann in den nächsten Jahren einen anderen Arbeitsplatz in der Stiftung besetzen? Die Leute vom Runden Tisch haben sich verabredet, sich Anfang nächsten Jahres nocheinmal zusammensetzen und zu gucken, wie es läuft. Die Hoffnung ist allerdings da, daß sich die Beschäftigungsgarantie verlängern läßt.

Vorrang für Umschulungen

UM: Abfindungen stehen, laut Arbeitsrecht, generell ja wohl jedem zu. Wo ist der Unterschied zu den Abfindungen, die der Runde Tisch ermöglicht?

ST: Den Unterschied würde man im

Portemonnaie bemerken. Es steht nach dem KAT keine Abfindung zu, sondern ein sogenanntes Übergangsgeld, das sich nach der Beschäftigungsdauer, hier in der Stiftung, berechnet und zum Arbeitslosengeld dazu kommt. Das ist aber minimal. Es beträgt 25 % des Brutto-Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr. Von Kündigung in erster Linie bedroht sind ja die Kolleginnen und Kollegen, die relativ kurz hier in der Stiftung beschäftigt sind. Das heißt, die würden dann auch entsprechend wenig bekommen. Der Abfindungstopf ist dann sozusagen das, was dazukommt. Ich denke aber, daß der Sozialfond in erster Linie für Umschulungen und Fortbildungen da sein sollte und weniger dafür, hohe Abfindungszahlungen zu ermöglichen.

UM: Was soll konkret mit dem Weihnachtsgeld, das die Mitarbeiter zur Verfügung stellen, passieren? Wie geht es weiter, wenn denn der Runde Tisch unterschrieben wird?

ST: Dann sind die entsprechenden Dienstvereinbarungen zu treffen. Das heißt: Für was wird das Geld im einzelnen ausgegeben? Welche Mitarbeiter können tatsächlich, wenn sie denn gehen wollen, eine Abfindung bekommen? Meine Vorstellung ist es, daß nur diejenigen eine Abfindung kriegen können, die unmittelbar von Kündigung bedroht sind, andere nicht. Das ist ein Teil dessen, was dann zu regeln ist. Die zweite Dienstvereinbarung, die zu schließen ist, dreht sich um die sozialen Daten, die letztlich bestimmen, welcher Mitarbeiter in einer Abteilung konkret von Kündigung bedroht ist. Auch das weiß man im Moment noch nicht.

Sanierungskonzept ist Voraussetzung

UM: Viele Mitarbeiter sind erst zu persönlichen Zugeständnissen bereit, wenn ein schlüssiges Sanierungskonzept für die Stiftung vorliegt. Ist das auch für Sie Voraussetzung für die Zustimmung?

ST: Ja, das haben wir auf allen Teilversammlungen gesagt; das haben wir auch auf Flugblättern deutlich gemacht. Das ist ein Punkt, den wir ganz ernst meinen. Der Vorstand hat kürzlich auf einer Teilversammlung erklärt, daß er die wesentlichen Teile des Sanierungskonzepts im Sommer verab-schiedet hat. Das, denke ich, wäre

auch für uns der äußerste zeitliche Rahmen.

UM: Was passiert eigentlich, wenn der Runde Tisch nicht unterzeichnet wird?

ST: Der Arbeitgeber hat klar gesagt, daß dann die entsprechenden Kündigungen laufen werden. Der Arbeitgeber hat klar gemacht, daß dann auch im B-Bereich die Grundstrukturen so durchgesetzt werden, wie er das gerne hätte. Wir, als MAV, müssen für diesen Fall über eine neue Strategie beraten. Ich persönlich hoffe aber erstmal weiter auf die Realisierung des Ergebnisses vom Runde Tisch, weil ich dazu leider keine Alternative sehe.

Allein 1994 mehr als 50 Kündigungen

UM: Liegen der Mitarbeitervertretung bereits konkrete Papiere über geplante Entlassungen vor?

ST: Ja, der beabsichtigte Stellenabbau in den verschiedenen Bereichen liegt uns zur Mitwirkung vor. Wir haben zunächst mal Erörterungsbedarf angemeldet, werden aber in 14 Tagen, spätestens, eine Stellungnahme abgegeben haben. Und dann muß der Arbeitgeber entscheiden, was er letztlich macht. Es ist leider anzunehmen, daß er sich für den Stellenabbau und für entsprechende Kündigungsanträge entscheiden wird. Von der Mitarbeitervertretungsordnung her können wir das nicht verhindern. Das war ja auch der Hauptgrund dafür, daß wir uns an diesen Runde Tisch gesetzt haben. Die Erfahrungen des letzten Jahres, die Kündigungen im Zentralen Reinigungsdienst nicht verhindern zu können, wirken nach.

UM: Wieviele Kündigungen sind der MAV angezeigt worden?

ST: Es sind noch keine Einzelkündigungen. Der jeweilige Stellenabbau, der bis 1998 beabsichtigt wird, ist beschrieben. In 1994 würden aber danach in ZVV mehr als 50 Stellen abgebaut werden. Im B-Bereich würden die geplanten Strukturveränderungen laufen: Reduzierung von Regionalleitern und Wohnstättenleitern. Außerdem würde der Arbeitgeber an alle 120 Gruppenleitungen eine Änderungskündigung geben, weil er eine andere Struktur beabsichtigt. Das alles würde vermutlich in den nächsten ein bis zwei Monaten für den einzel-

»Mir war deutlich, daß Gegner der Verhandlungen auf formale Fehler der Mitarbeitervertretung warteten, um dann die Gespräche torpedieren zu können.«

nen betroffenen Mitarbeiter laufen, mit den entsprechenden Kündigungsfristen.

UM: Sie werben für den Runden Tisch auch mit dem Argument, er mache den Konkurs der Stiftung weniger wahrscheinlich. Warum?

ST: Ich denke erst einmal, daß es für die Banken ein ganz wichtiges Signal ist, daß so etwas wie der Runde Tisch mit entsprechenden Vereinbarungen zwischen ÖTV, MAV und Vorstand stattgefunden hat. So sind sie eventuell auch noch länger bereit, entsprechende Gelder an die Stiftung zu geben. Dann geben die Ergebnisse des Runden Tisches die konkrete Möglichkeit, die Stellen sozial relativ verträglich abzubauen, was auch in den nächsten Monaten anlaufen kann. Der andere Weg, mit Kündigungen für die entsprechenden MitarbeiterInnen, würde länger dauern. Das würde bedeuten, daß die Personalkosten den vorgegebenen Rahmen für 1994 nochmal weit übersteigen würden. Der Pflegeetat im Behindertenhilfebereich von 260,- Mark pro Tag und Bewohner hat ja zur Folge, daß mehr als 200 Stellen derzeit nicht finanziert sind. Die entsprechenden Personalkosten würden die Verbindlichkeiten der Stiftung noch einmal um 14 bis 15 Millionen Mark erhöhen.

UM: Viele Mitarbeiter befürchten: Heute ist es das Weihnachtsgeld, morgen werden andere Leistungen gekürzt. Gibt es Grund zu solchen Befürchtungen?

ST: Mit Jens Strampfer, MAV, wird es diesen Weg nur einmal geben. Und ich schätze auch die entsprechende Stimmung der MAV-Kollegen so ein, daß das, was wir jetzt hier angefangen haben, eine einmalige Geschichte bleiben muß.

Diskussion nur über Weihnachtsgeld

UM: Kritiker des Runden Tisches bemängeln, MAV und ÖTV hätten gar keinen Auftrag zu Verhandlungen gehabt. Auf einer Mitarbeiterversammlung am 9. März haben unter anderem Jens Waubke, ÖTV, und Jens Strampfer, MAV das Vorhaben Runder Tisch vorgestellt. Da war doch aber derart massiver Protest noch nicht zu hören, oder?

ST: Es hat deutlich Kritik gegeben. Es gab für uns als Mitarbeitervertretung danach zwei mögliche Wege. Der erste wäre gewesen, eine Mitarbeiter-

Befragung zu machen und mit den Ergebnissen dieser Befragung dann zu den Verhandlungsergebnissen ja oder nein zu sagen. Wir haben uns gegen diesen Weg entschieden. Wir haben stattdessen - und das ist formal nach der MVO in Ordnung - als Gremium MAV eine Entscheidung getroffen und für das Verhandlungsergebnis votiert. Ich selbst habe sehr wohl meine Probleme mit diesem Vorgehen. Ich stehe aber zu diesem beschrittenen Weg. Ein wichtiger Grund für mich ist, daß sich letztlich in der Diskussion vieles auf das Weihnachtsgeld reduziert hat. Das nehme ich auch aus den Teilversammlungen als Rückmeldung mit. Und eine Abstimmung, die im wesentlichen über das Weihnachtsgeld entscheidet, ist vom Ergebnis her klar. Mein Vergleich dazu ist immer, daß über so etwas wie Benzpreise auch nicht abgestimmt werden könnte.

Wirtschaftsausschuß, Mitarbeiterrechte und Arbeitsinhalte

UM: In der Tat wird der Runde Tisch fast mit der Kürzung des Weihnachtsgeldes gleichgesetzt. Welche anderen Ergebnisse hat er denn noch gebracht?

ST: Die werden, trotz der Veröffentlichungen, leider immer vergessen. Wesentliche Ergebnisse für uns sind, daß es mindestens eine Beschäftigungsgarantie bis 30. Juni 1996 für alle Mitarbeiter gibt. Für die Mitarbeiter im B-Bereich gilt diese Beschäftigungsgarantie sogar unbefristet. Desweiteren wird es neue Mitbestimmungsrechte für die Mitarbeitervertretung geben. Ein Teil dessen soll sein: Ein Wirtschaftsausschuß - eine alte Forderung von alten und neuen MAV'en. Diesem Wirtschaftsausschuß müssen dann jederzeit die finanziellen Daten der Stiftung vorgelegt werden. Das ist für uns eine ganz wesentliche Sache. Es gibt ein neues Mitarbeitervertretungsgesetz und es sollen sich außer- und übertarifliche Bezahlungen abbauen. Für den B-Bereich werden die Hierarchien deutlich reduziert. Ich sage, obwohl ich selbst betroffen bin, das ist in Ordnung. Ich denke auch, daß ganz wesentliche Arbeitsinhalte und -strukturen in der Behindertenhilfe durch den Runden Tisch geschützt bleiben. Beispielsweise für mich die Erwachsenenbildung, der Psychologische Dienst und der integrierte Gruppenleiter.

UM: Der soll doch aber, in der Perspektive des Vorstands, wegfallen.

ST: Richtig. Aber erst einmal kann in den nächsten zwei Jahren derjenige, der Gruppenleiter bleiben will, in seiner Funktion bleiben. Und auch nach den zwei Jahren kann der Vorstand nicht allein entscheiden, sondern dann sitzt die Mitarbeitervertretung mit im Boot und wir sprechen uns ganz klar für den integrierten Gruppenleiter aus.

UM: Damit sind zum Teil ja langjährige Forderungen von Mitarbeitervertretungen erreicht. Ist das für Sie nicht auch ein Erfolg?

ST: Ich denke ja, trotz der tariflichen Einschnedungen.

UM: Einige ÖTV-Mitglieder arbeiten gegen den Runden Tisch. Gibt es noch andere in der Stiftung, die dies tun?

ST: In den Teilversammlungen ist die negative Haltung von Herr Buschmann für die Mitarbeiter sehr deutlich geworden. Und das, obwohl der Vorstand einstimmig dem Verhandlungsergebnis zugestimmt hat. Insofern ist es für mich auch nicht ganz zufällig, daß die Nichtakzeptanz der Ergebnisse gerade in den Krankenhäusern sehr stark ist. Ich muß aber auch sagen, daß es dort spezielle Probleme der Mitarbeitergewinnung gibt. Dennoch ist klar, daß Herr Buschmann seine Führungsverantwortung nicht wahrgenommen hat und daß es im Vorstand einen Loyalitätskonflikt gibt.

Fehler in der Mitarbeiterinformation

UM: Warum hat eigentlich die MAV während der Verhandlungen nach außen hin so lange geschwiegen?

ST: Ich glaube, es gab zwei Gründe, so wenig zu veröffentlichen. Einmal war die ganze Zeit über unklar, ob es überhaupt zu Ergebnissen kommt. Das wechselte auch von Tag zu Tag. Es war einfach von daher schwierig, über den jeweiligen Stand zu informieren, der am nächsten Tag schon wieder aufgehoben war. Und der zweite Grund ist: Mir war deutlich, daß Gegner der Verhandlungen - auch im Vorstand - auf formale Fehler der Mitarbeitervertretung warteten, um dann die Gespräche torpedieren zu können. Nichtsdestotrotz denke ich im Nachhinein, wir hätten mehr informieren müssen, besser informieren müssen - trotz aller Schwierigkeiten.

Mein Plädoyer für den Runden Tisch: *Warum ich trotzdem dafür bin!*

„Wir lehnen den Griff in unsere Taschen ab“, sagen Kritiker des Verhandlungsergebnisses am Runden Tisch. **„Von meinem Geld bekommen die nichts!“** 'Die' sind nicht der Vorstand oder die Leitenden - wie manche meinen -, sondern die Nutznießer des sozial gestaffelten einmaligen Verzichts auf das Weihnachtsgeld (für alle, incl. Leitende und Vorstand) sind ausschließlich diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom Arbeitsplatzverlust bedroht sind. Bis etwa 1998 werden dies immerhin 200 Arbeitsplätze sein, denn die Stiftung muß sparen.

Nach vielen Jahren des ständigen Über-die-Verhältnisse-Lebens muß Schluß sein mit dem Mehrausgeben als Einnehmen. Seit 1979 hat sich bis 1990 der Bilanzverlust von knapp 3 Millionen DM auf fast 40 Millionen DM aufgebaut: Die materiellen Bedingungen der Bewohnerinnen und Bewohner mußten verbessert werden, denn Alsterdorf war eine „Schlangengrube der Psychiatrie“ (DIE ZEIT 1979).

Konzeptionelle Veränderungen waren nötig. Vieles war gut, aber dabei wurden auch Fehler gemacht: Die kostspieligen Doppelstrukturen von klassischer Anstalt einerseits und dezentraler moderner sozialer Einrichtung andererseits sind nicht rechtzeitig genug abgeschafft worden. Im Gegenteil: Es war ein schwerer Fehler, Ende der achtziger Jahre eine neue Großküche zu bauen und modernst auszustatten - ausgelegt auf den maximalen Bedarf aller Bewohner und Patienten - und gleichzeitig die individuelle Versorgung und Selbständigkeit der Wohngruppen zu fördern. Außerdem sind eine Reihe anderer Managementfehler gemacht worden, in dem man z.B. nicht refinanzierte Kredite aufgenommen hat, um die Löcher zu stopfen. Manche sicher oft richtig konzipierte Arbeit ist mit dem Kostenträger nicht abgesprochen und deshalb auch nicht refinanziert worden (z.B. soziotherapeutische Wohngruppe). Eins kam zum anderen und hat uns die Lage gebracht, unter der wir nun bei weiter zurückgehenden Pflegesätzen durch die Öffentliche Hand und die anderen Kostenträger erheblich leiden.

„Die sollen erstmal ihre Schularbeiten machen und ein stimmiges Sanierungskonzept vorlegen, bevor sie von uns Geld fordern! Wer weiß, was da noch kommt?“ Richtig! Ein Sanierungskonzept muß her und zwar ein wirklich stimmiges. Versuche, die Stiftung zu sanieren, gab es in der Vergangenheit häufiger, bis dahin, daß die Kirche einige Millionen zuschoß und auch wertvolle Immobilien verkauft wurden. Gefruchtet hat das alles nichts, weil nicht die Wurzel des

Übels beseitigt wurde: das Mehrausgeben als Einnehmen. Sanierung heute heißt harte Eingriffe vornehmen, sparen, neu strukturieren, kostengünstigere Abläufe und Lösungen entwickeln, um den Standard unserer Angebote zu erhalten, und zukunftssträchtige Konzeptionen entwickeln, um auf dem zunehmend härter werdenden sozialen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben (bzw. zu werden). Dazu gehört auch, sich mit den Banken und den Kostenträgern erneut auseinanderzusetzen. Wenn die Tendenz bei den Kostenträgern anhält, zukünftig immer weniger Geld zur Verfügung zu stellen, muß dies auch einen öffentlichen Protest der Stiftung zur Folge haben.

Außerdem fehlten bis in die jüngere Vergangenheit die Handwerkszeuge, sich schnell und umfassend ein Bild über die finanzielle und personelle Situation der Stiftung machen und dann auch steuernd eingreifen zu können.

Erst langsam verlassen wir die betriebswirtschaftliche Steinzeit und nähern uns von ferne dem Standard eines großen sozialen Dienstleistungsunternehmens. Dabei bleibt noch viel zu tun, denn auch bei den Menschen, die bei uns neben inhaltlicher auch wirtschaftliche Verantwortung tragen - und das sind viele - muß sich ein solches Denken erst durchsetzen.

„Für meinen Bereich lehne ich eine solche Vereinbarung ab. Sie ist pflegesetzschädlich und nicht zu verantworten!“ So klingt es fast unisono aus den medizinischen Einrichtungen. Den Teilnehmern am Runden Tisch war klar - und dabei hatten sie den medizinischen Bereich im Auge -, daß ein Sozialfond nicht die Folge haben durfte, wegen angeblich verminderter Personalkosten die künftigen Pflegesätze weiter abzusenken und die Krankenkassen zu entlasten. Deswegen gibt es in der Vereinbarung die sogenannte „Öffnungsklausel“. Sie besagt, daß der individuelle Beitrag des/der Einzelnen auch etwa in Form unbezahlter Überstunden geleistet werden kann. Richtschnur für alle kompensatorischen Leistungen bleibt der sozialgestaffelte Anteil des Weihnachtsgeldes. Im übrigen haben Verhandlungen mit der Schulbehörde gezeigt, daß die Gefahr der Pflegesatzschädlichkeit dort nicht besteht.

„Wenn wir schlechtere Leistungen als andere auf dem Arbeitsmarkt bieten, verlassen uns die besten Mitarbeiter und neue kommen nicht mehr!“ Bei nüchterner Betrachtung ist dieses Argument nicht stichhaltig. Es geht für den größten Teil der Beschäftigten um finanzielle Beträge, die die Aufgabe des Arbeitsplatzes nicht rechtfertigen.

Als Beispiel: Eine 35 Jahre alte Kran-

kenschwester (verheiratet, ein Kind, Steuerklasse 4) ist in KR V a, Stufe 8, eingruppiert und verdient monatlich DM 4483,90. Sie hätte nach der Vereinbarung auf 25 % der Weihnachtsgeldzuwendung zu verzichten. DM 1120,98 brutto wären nach Steuern ein reales Mindereinkommen von ca. DM 720,—.

Niemand am Runden Tisch leugnet oder will verdrängen, daß in dieser Stiftung unendlich viel gute, engagierte und über die tarifliche Verpflichtung hinausgehende Arbeit geleistet wurde und wird. In vielen Teilbereichen, die heute gut dastehen, wären wir nicht soweit, wenn es diesen hervorragenden Einsatz nicht gegeben hätte. Das wird gesehen!

„Unsere Gelder sollen denen zugute kommen, die sich selbst helfen können. Das wollen wir nicht!“

Richtig ist, daß der Sozialfonds auch dazu verwendet werden soll, Abfindungen an Mitarbeiter zu zahlen, die den bedrohten Arbeitsplatz schnell räumen. Warum auch nicht? Diese Menschen tragen das Risiko selbst. Die Stiftung spart Kosten. Umschulungen werden natürlich nur insoweit aus dem Topf des Sozialfonds finanziert, als sich keine anderen Kostenträger dafür finden. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten aus dem Sozialfonds für die zu zahlen, die mehr Zeit brauchen, sich neu zu orientieren, darf nicht diffamiert werden als angeblicher Lohn für die Versager. Wer so argumentiert, hat die Ellenbogengesellschaft zu seiner Herzensangelegenheit gemacht.

Am Ende bleibt mir nur, noch einmal eindringlich um die Akzeptanz dieser Vereinbarung am Runden Tisch zu werben. Diese Vereinbarung ist ja ein Paket: Neben der Schaffung eines Sozialfonds durch sozial gestaffelten Lohnverzicht aller ist eine neue Mitbestimmungsregelung in Aussicht gestellt, die gerade die Mitbestimmungsrechte und die Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Fragen fördern soll. Über die Vorgehensweise der Einführung der neuen Struktur im Behindertenhilfebereich ist Einigkeit erzielt worden, die eindeutig zugunsten der Mitarbeiter ausfällt.

Ohne moralischen Druck ausüben zu wollen, meine ich, es stünde einer diakonischen Einrichtung wie unserer gut an, in schwierigen Zeiten Wege zu gehen, die es vermeiden, daß eine ganze Reihe von Menschen unvermittelt die Arbeitslosigkeit trifft.

Im übrigen haben die Gespräche am Runden Tisch - unabhängig von ihrem Ausgang - gezeigt, daß es möglich ist, Grenzen der Vorurteile und Feindseligkeit zu überwinden und andere Menschen in neuem Licht zu sehen.

Rolf Baumbach