UMBRUCH

9/93

Der Vorstand hält an den geplanten Kündigungen und Umstrukturierungen fest

Verhandlungen über Sozialplan

Auch nach massiven Protesten der betroffenen MitarbeiterInnen hält der Vorstand der Evangelischen Stiftung Alsterdorf an seinen Umstrukturierungsplänen für die Einrichtung fest. »Ohne sie«, so Vorstandsmitglied Dr. Hermann Scheile in einer Pressemitteilung, »wird das ganze Unternehmen gefährdet«. Unmut erzeugten vor allem die betriebsbedingten Kündigungen, die vor allem für die Bereiche Zentraler Reinigungsdienst und Zentraler Fuhrpark angekündigt worden sind. Der Schlichtungsausschuß, von der Mitarbeitervertretung angerufen, billigte mittlerweile dem Vorstand die Kompetenz zu strukturellen Entscheidungen zu. Zum Stand der Dinge befragte der UMBRUCH den Vorstandsvorsitzenden Rolf Baumbach und den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung Jens Strampfer.

UMBRUCH: Herr Baumbach, der Schlichterspruch ist ergangen. Wie geht es jetzt weiter, wie werden die Beschlüsse umgesetzt?
BAUMBACH: Wir hatten ja mit der Mitarbeitervertretung vereinbart, daß wir nach dem Schlichterspruch in gemeinsame Verhandlungen eintreten.

Rolf Baumbach

Das ist inzwischen geschehen und es zeichnet sich ab, daß es zwischen Mitarbeitervertretung und Vorstand eine Einigung gibt über die begleitenden Maßnahmen. Man könnte das einen 'Sozialplan' nennen. Eigentlich ist soetwas im KAT nicht vorgesehen.
UM: Wie sieht dieser Sozialplan aus?
BA: Es wird eine Abfindung gezahlt und in sozialen Härten, in noch größeren sozialen Härten, als es eine Entlassung eh schon bedeutet, kann auch noch zusätzlich etwas draufgelegt werden. Es gibt Kriterien, die gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung festgelegt werden. Ich denke, daß der Vorschlag, den wir gemacht haben, ein sozial verträglicher Vorschlag ist, der weit über die Verpflichtungen des Tarifvertrages hinausgeht.
UM: Die MAV hat ja zwischenzeitlich harte Töne angeschlagen. Wie ist inzwischen Ihre Zusammenarbeit?
BA: Zunächst einmal zu den harten Tönen: Ich kann verstehen, daß eine Mitarbeitervertretung in einer Situation wie dieser versucht, ihre Rechte so gut wie möglich zu vertreten. Es fragt sich, ob alles sinnvoll ist, was laut ist, oder ob es nicht sinnvoller ist, miteinander zu sprechen. So, wie wir das jetzt gemacht haben, zeigt es ja auch, daß es zu Erfolgen führen kann.
UM: Unterzeichnet ist der Sozialplan ja noch nicht. Was macht der Vorstand, wenn die Mitarbeitervertretung weiterhin »Nein« zu Kündigungen sagt?
BA: Das werden wir uns dann überlegen.
UM: Der Schlichter hat ja nur generell über die Rechtmäßigkeit von Strukturveränderungen entschieden. Die MAV hat angekündigt, er solle auch zu einzelnen Maßnahmen des Vorstandes angerufen werden.
BA: Das weiß ich so nicht. Die MAV hatte angezweifelt, daß die Beschlüsse, die der Vorstand zur Strukturveränderung getroffen hat, satzungsgemäß sind. Der Schlichtungsausschuß hat sich - unserem Erwarten entsprechend - dahingehend geäußert, daß er nicht darüber zu wachen habe, ob die Stiftungssatzung vom Vorstand eingehalten werde.
UM: Angenommen die MAV ruft zu einzelnen Kündigungsmaßnahmen erneut den Schlichter an und der entscheidet gegen Sie. Was macht der Vorstand dann?
BA: Wir sind im Moment in einer Phase, wo ich mich nicht in Spekulationen ergehen möchte. Ich hoffe, daß die Vereinbarung über sozialverträgliche Maßnahmen von der Mitarbeitervertretung angenommen wird und dann können die Entscheidungen umgesetzt werden.
UM: Ist ein Schlichterspruch für beide Seiten bindend?
BA: Selbstverständlich.
UM: Es war die Rede von der Vermittlung einzelner Mitarbeiter in andere kirchliche Träger, von Begleitung im Bewerbungsverfahren. Was ist daraus geworden?
BA: Es sind Angebote an die betroffenen Mitarbeiter ergangen für Arbeitsplätze in befreundeten diakonischen Einrichtungen. Das ist teilweise daran gescheitert, daß, offensichtlich durch die atmosphärischen Störungen innerhalb der Stiftung, nicht das entsprechende Vertrauen bei den Mitarbeitern dagewesen ist, diese Angebote anzunehmen. Das bedauern wir sehr.
UM: Zu den atmosphärischen Störungen: Es hängen hin und wieder Plakate in der Stiftung, es gibt kleine Kundgebungen. Dinge, die wahrscheinlich nicht vielen Menschen wehtun. Warum der manchmal harte Kurs des Vorstands, warum wird soetwas verboten?
BA: Ich halte das nicht für einen harten Kurs. Ich will das zunächst mit einem persönlichen Erlebnis beantworten: Es gehen in unserer diakonischen Einrichtung Menschen mit Behinderungen zu Vorstandsmitgliedern und rufen ihnen Morddrohungen nach. Das halte ich für unerträglich. Und das ist nicht einmal passiert, sondern mehrfach. Ich habe es selber erlebt. Wenn eine Atmosphäre so angeheizt ist, dann, so denke ich, muß man alles unterlassen, was diese Situation noch zusätzlich verschärft. Dazu gehören auch Plakate und Spruchbänder. Mein Wunsch ist, es miteinander zu reden, zum Beispiel auf Abteilungsversammlungen. Aber dieses Gespräch muß tatsächlich fair sein.
UM: Kann denn auch jeder, der so richtig sauer ist, zu Ihnen kommen?
BA: Im Prinzip ja. Zuerst stehen natürlich überall die jeweils Vorgesetzten für Gespräche zur Verfügung. Außerdem ist das bei mir oft eine Frage der Termine. Aber soweit das menschenmöglich ist, will ich gerne versuchen, unsere Position darzustellen und bin auch zu einem Gespräch bereit, in dem ich der Lernende bin.

Die Interviews wurden am 19. August geführt, kurz vor Redaktionsschluß. Sollten sich bis zum Erscheinen neue Entwicklungen ergeben, bedauert die Redaktion, sie nicht berücksichtigen zu können.

Die Interviews führte Wolfram Scharenberg

UMBRUCH: Wie stellt sich der Mitarbeitervertretung die Situation nach dem Schlichterspruch?
STRAMPFER: Der Schlichterspruch hat einzig und allein darüber befunden, ob der Stiftungsrat den beschlossenen Maßnahmen des Vorstandes zustimmen muß oder nicht. Das ist gegen uns gelaufen. Das ist aber auch

der einzige Punkt, der da verhandelt wurde.

UM: Das heißt, es könnte sein, daß die Mitarbeitervertretung die Schlichtungsstelle erneut in einzelnen Punkten anruft?

ST: Ja. Grundsätzlich haben wir aber nur Mitwirkungsrechte. Das heißt, der Vorstand oder der Personalleiter müssen alles in dem Bereich mit uns erörtern. Wir kommen überhaupt nur in die Schlichtung, wenn unserer Meinung nach gegen irgendwelche Gesetze oder Verordnungen verstoßen wurde. Wenn dann die einzelnen betriebsbedingten Kündigungen auf dem Tisch liegen, dann muß man sie sich daraufhin angucken.

UM: Sehen Sie da Chancen?

ST: Eher nein, aber das sollte man noch genau betrachten, wenn es auf dem Tisch liegt.

UM: Es gibt ja jetzt Verhandlungen mit dem Vorstand. Wie sehen die aus?

ST: Es ist tatsächlich jetzt zu Verhandlungen zwischen MAV und Herrn Fenker gekommen, die in einem ersten Entwurf einer Dienstvereinbarung gemündet sind. Kernpunkte dieser Dienstvereinbarung sind Sozialauswahl und Abfindung. Die MAV hat noch nicht beschlossen, diese Dienstvereinbarung zu unterzeichnen und der Vorstand auch noch nicht. Die Dienstvereinbarung bezieht sich auf den zentralen Reinigungsdienst und den zentralen Fuhrpark. Wir führen Teilmitarbeiterversammlungen durch und stellen die Inhalte dieser Dienstvereinbarung den Kolleginnen und Kollegen dort vor. Wir wollen zu unserer Meinungsbildung die Rückmeldung aus diesem Kreis haben.

UM: Wie schätzen Sie die Lage ein. Hat das Papier Chancen?

Fotos (2): Liehr

Jens Strampfer

ST: Schwer zu sagen. Wenn jemand damit rechnet, daß er irgendwann ohne Geld gekündigt wird, dann wird er sich vielleicht darüber freuen. Anderen wird das zu wenig sein. Das muß man abwarten. Das Problem für uns als MAV ist, daß wir mit unserer Unterschrift zu dieser Dienstvereinbarung die betriebsbedingten Kündigungen auch absegnen.

UM: Sie haben ja gesagt: Kündigungen wird es mit der MAV nicht geben. Wie ständen Sie denn dann dazu?

ST: Das ist genau der Knackepunkt. Wir müßten dann unser neues Verhalten den Kollegen und Kolleginnen wirklich plausibel machen können. Dies scheint mir nur über eine Mitarbeiterversammlung zu gehen, wo man sagt: Jetzt ist, durch den Sozialplan, eine ganz andere Geschäftsgrundlage da und nun wollen wir uns entsprechend anders verhalten.

UM: Wie ist denn die 'Chemie' zwischen Vorstand und MAV zur Zeit?

ST: Wir haben lange argumentiert, ohne daß wir gehört worden sind. Und wir haben vorsichtige Forderungen gestellt: »Rücken Sie von Ihren Maximalpositionen ab«, ohne daß etwas passiert ist. Wir haben dann den Schritt gewagt, in die Öffentlichkeit zu gehen mit der Ankündigung einer Pressekonferenz. Und in der zeitlichen Folge - ob es einen kausalen Zusammenhang gibt, kann ich nicht sagen - fanden dann jetzt diese Verhandlungen statt. Die Verhandlungen laufen zwischen der MAV und Fenker/Nipken. Und in dem Kreis kann man gut reden.

UM: Warum ist es nicht zu der Pressekonferenz gekommen?

ST: Der Vorstand hat zugesagt, in entsprechende Verhandlungen einzutreten. Wir haben daraufhin diese Pressekonferenz ausgesetzt.

UM: Es gibt seit geraumer Zeit eine Gruppe, die sich Solidaritätsinitiative nennt. Bei den Unterzeichnern habe ich den Namen Jens Strampfer nicht gefunden. Warum nicht?

ST: Ich denke, daß ich mit den Zielen übereinstimme. Ich wollte im Vorab nicht meine Unterschrift geben, weil ich nicht abschätzen konnte, welche Aktionen geplant sind. Und ich wollte für die Arbeitgeberseite als Gesprächspartner erhalten bleiben.

UM: Einige Aktionen der Initiative sind ja schon durchgeführt worden. Wie bewerten Sie die?

ST: Das ist Sache der Initiative. Dazu sage ich nichts. Die MAV versucht, ihren Stil zu finden. Und da haben wir genug mit zu tun.

UM: Sie haben auf der letzten Mitarbeiterversammlung gesagt, der Betriebsfrieden sei bedroht. Sehen Sie das immernoch so?

ST: Ja, das ist weiter so. Wenn ich mittags in die Kantine gehe, ist es greifbar. Davor stehen immernoch Leute, mit denen ja auch nicht geredet wird. Und wie es nach außen hin weitergeht, bleibt unklar. Und das wäre, glaube ich, das, was die Stiftung am wenigsten ertragen könnte, wenn jetzt die internen Auseinandersetzungen wieder nach außen gingen.

UM: Auch Demonstrationen würden Sie also nicht für besonders glücklich halten?

ST: Ich guck' mal, was jetzt bei den Verhandlungen herauskommt. Wenn die Dienstvereinbarung nicht unterschrieben wird, dann gibt es auch für die Mitarbeitervertretung wieder eine neue Geschäftsgrundlage.

UM: Was könnten Sie sich dann als weitere Aktionen für die MAV vorstellen?

ST: Es wäre ungeschickt, das hier zu sagen. Unsere Erfahrung ist, daß nur ganz spektakuläre Aktionen in diesen Zeiten überhaupt noch Resonanz finden. Wir haben ja auch schon einiges Unspektakuläres unternommen: Anschreiben an verschiedene Leute der Diakonie, Frau Bischöfin und vieles mehr, ohne daß Veränderungen eingetreten sind. Es hat Gespräche gegeben mit dem Diakoniechef Reimers. Danach sind dann sozusagen die Verhandlungen ins Rollen gekommen.

Die Betriebssportgemeinschaft der Stiftung lädt ein

8. Integrationslauf in Alsterdorf

Zum achten Mal findet in Alsterdorf am Donnerstag, 23. September, der 'Integrationslauf' statt. Gelaufen werden rund um das Stiftungsgelände 10 km. Für Einsteiger- und SchnupperläuferInnen wird erstmals auch eine kleine Runde von 4 km abgesteckt.

Start ist um 18.30 Uhr am Alsterdorfer Sportplatz, wo anschließend auch die SiegerInnen in Empfang genommen werden. Zu gewinnen sind gleich mehrere Pokale. Die SportlerInnen gehen in getrennten Altersklassen auf die Bahn. Es gibt unterschiedliche Preise für Männer und Frauen und auch auf behinderte TeilnehmerInnen warten spezielle Trophäen. Eine Urkunde kann jeder Sportler mit nach Hause nehmen.

Im großen Rahmenprogramm der Veranstaltung warten auf Aktive und Gäste ein Fußballturnier, ein Rollstuhlparcour, Spiele und Musik. Auch an Getränke und Imbiß ist gedacht.

Auf Anmeldungen wartet Organisator *Martin Hintz* unter der Telefonnummer 5077-3502. Als Startgeld muß jeder Läufer DM 5,- investieren.

Wer die rechtzeitige Anmeldung bis zum 11. September versäumt, kann sich kurzentschlossen bis 30 Minuten vor dem Start nachmelden. Seine Vergeßlichkeit kostet ihn dann allerdings DM 2,- extra.

WS