

**An alle Beschäftigten
in der Ev. Stiftung Alsterdorf**

Das Verhandlungsergebnis „Wie ich es sehe“

Wolfgang Rose, ÖTV-Bezirksleitung

23. Oktober 1998

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die Ergebnisse der Tarifverhandlungen vom letzten Freitag sind aus meiner Sicht ein für die Beschäftigten schmerzlicher, aber angesichts der drohenden Alternativen tragbarer Kompromiss.

Das Verhandlungsergebnis wurde von der ÖTV-Verhandlungskommission einschließlich der MAV-VertreterInnen in einem dreitägigen nervenaufreibenden Prozess, bei dem sich Verhandlungen zwischen beiden Delegationen, Sondierungen in kleinen Gruppen, Expertenausschüsse und Spitzengespräche zwischen Vorstand und ÖTV-Bezirksleitung ständig ablösten und immer wieder Rückkoppelungen in den Tarifausschuss stattfanden, durchgesetzt.

Es liegt in der Natur eines Kompromisses, dass sich keine Seite hundertprozentig durchsetzt. In der Schlußphase wurde noch einmal intensiv darum gerungen, welche Sicherheiten der Vorstand den Beschäftigten zugestehen muss, damit diese sich auf den befristeten Einkommensverzicht zu Gunsten des Investitionsfonds einlassen. Das abschließende einstimmige Votum aller beteiligten Arbeitnehmer-VertreterInnen zeigt, dass wir uns nicht haben auseinander dividieren lassen, sondern trotz aller Nuancen in der Einzelbewertung das Ergebnis insgesamt gemeinsam für einen tragfähigen Kompromiss halten.

Die Mitglieder des Tarifausschusses, ergänzt durch die MAV-VertreterInnen, sind repräsentativ für die Bereiche der ESA und haben sich während der Verhandlungen immer als AuftragnehmerInnen der ESA-MitarbeiterInnen verstanden. Ihnen gebührt für ihre zähe, engagierte und kompetente Interessenvertretung vor, in und nach den Verhandlungen ein ausdrückliches Dankeschön.

Wie ist das Verhandlungsergebnis nun im Einzelnen zu bewerten? Auf einige Aspekte dieser Frage möchte ich im Folgenden etwas genauer eingehen.

MEDIEN WAREN SCHNELL(ER)

In einem waren wir uns während der Verhandlungen in Undeloh alle einig: Wenn es ein Verhandlungsergebnis gibt, sollen es die Beschäftigten zuerst von uns und nicht aus den Medien erfahren. Darum hat Frau Heise (Abt. Öffentlichkeitsarbeit) bis in den späten Freitagabend in ständiger Rückkoppelung mit mir das "BIMO-Info 11" ausgearbeitet und es dann sofort verbreitet.

Aber die "Hamburg-Welle 90,3" war doch schneller. Herr Seguin hatte sich bereits am Donnerstagabend nach dem Verhandlungsstand erkundigt und konnte nur auf Freitag vertröstet werden. Dann war es uns wichtiger, dass er die Information von uns bekam, als dass wir dies anderen Interessierten überließen, denn mit bewußten Falschmeldungen hatten wir bereits vor einigen Wochen schlechte Erfahrungen gemacht.

Es tut uns leid, dass viele Beschäftigte die Nachricht aus den Medien erfahren haben. Dies ist aber unter den heutigen Medienbedingungen wohl kaum zu ändern.

SOLIDARITÄT STATT ZERSPLITTERUNG

Sicher fällt es manchem schwer, ein Verhandlungsergebnis, in dem auch ein materieller Verzicht enthalten ist, mit dem Begriff "Solidarität" zu verbinden. Dennoch halte ich dies für berechtigt, denn man muss auch auf die Alternative sehen, und die hieße in diesem Fall eindeutig: Entsolidarisierung der Belegschaft der Ev. Stiftung Alsterdorf. Wie der Vorstand auf die - zweifellos vorhersehbare - Kostenkrise reagieren würde (vielleicht sogar muss), war und ist für jeden erkennbar und im Brief des Vorstands an MAV und ÖTV auch eindeutig beschrieben:

Die Kernbereiche "Behindertenbetreuung", Krankenhäuser" und "Schulen" werden rechtlich selbstständig, um ihre Risiken gegeneinander abzugrenzen. Die übrigen Bereiche werden je nach Kostenanalyse ausgegliedert oder an Fremdanbieter vergeben. Das heißt im Klartext: Betriebsübergänge in einzelne GmbH's mit einjährigen Schutz der Tarifbedingungen und anschließender Tarifabsenkung, Kündigungen und Sozialpläne außerhalb der Kernbereiche, Zerschlagung der gemeinsamen MAV und Aufteilung in mehrere einzelne MAV's je Einzelbetrieb.

Nachdem der Vorstand im Sommer mehrfach erklärt hatte, dass er auf diese Alternative zu Gunsten einer gemeinsamen Lösung mit MAV, ÖTV und Belegschaft verzichten würde, wenn es eine Unterstützung beim Abbau des Investitionsstaus gäbe, haben wir jetzt in freien Verhandlungen ein Ergebnis erreicht, das in entscheidenden Punkten vom Grundsatz der Solidarität geprägt ist:

- Kein/e Beschäftigte/r wird in den nächsten sechs Jahren betriebsbedingt entlassen,
- kein Betriebsteil wird ohne Beteiligung der MAV ausgegliedert,
- die Tarifbindung an den VKDA wird für mindestens fünf Jahre gesichert,
- die Struktur des Einkommensverzichts erhält eine zusätzliche soziale Komponente durch die Staffelung beim Urlaubsgeldverzicht (unterste Einkommensgruppen einmal, oberste Einkommensgruppen fünfmal),

- die leitenden Mitarbeiter und der Vorstand werden in der Schlussphase der fünf Jahre länger zur Zahlung herangezogen, und zwar mindestens drei Monate (je höher die Tarifabschlüsse in den Jahren davor sind, um so länger) und
- die Zahl der leitenden Mitarbeiter wird etwa halbiert.

Die Befristung dieser Vereinbarungen liegt wegen des parallel laufenden Einkommensverzichts in der Natur der Sache. Trotzdem bewerte ich diese Verhandlungsergebnisse angesichts der Alternativen, angesichts meiner Erfahrungen in anderen Betrieben und angesichts der Arbeitsmarktlage nicht als pure Selbstverständlichkeit, sondern als einen wichtigen Erfolg, dessen Bedeutung manchem vielleicht erst in den kommenden Jahren richtig deutlich wird.

Die Beschäftigten in den unteren Einkommensgruppen, die von Ausgliederung und Fremdvergabe besonders bedroht sind, profitieren besonders vom Solidarcharakter dieser Vereinbarungen. Wer diesen Kompromiss nur als "Lohnabbau" geißelt, muss gerade diesen Beschäftigten erklären, wie wir anders ihre Arbeitsplätze und ihre Tarife sichern können.

VERTRAUEN IST GUT – KONTROLLE IST BESSER

Langjährige MitarbeiterInnen in der Ev. Stiftung Alsterdorf haben vielfältige Erfahrungen mit Missmanagement und Fehlentscheidungen von Vorständen. Sie mussten ausbaden, was andere ihnen eingebrockt hatten, die dann mit teilweise hohen Abfindungen verabschiedet wurden. Daraus ist viel Misstrauen gewachsen, und bei manchem auch Verbitterung und Resignation. Jeder, der diese Erfahrungen und Gefühle auf einer Versammlung in der Ev. Stiftung Alsterdorf anspricht, bekommt Zustimmung und viel Beifall - das haben alle in den letzten Wochen spüren können.

Aber dabei dürfen wir nicht stehen bleiben. Wir müssen die Wirklichkeit sehen wie sie ist, und vor allem, wohin sie sich entwickelt. Gute Interessenpolitik, ob durch die Gewerkschaft oder die MAV, erweist sich nicht in lautstarker Entlarvung des Interessengegners und auch nicht allein in der kritischen Anklage vergangener Fehler, sondern vor allem in verbindlichen, abgesicherten und in die Zukunft gerichteten Vereinbarungen für die Beschäftigten. Die Befürchtung einer Kol-

legin im Hamburger Abendblatt vom 19. Oktober 1998 (*"Ich glaube nicht, dass es zu keinen Kündigungen kommen wird"*) können wir nur durch eindeutige kontrollierbare Regelungen begegnen, die im Zweifel vor dem Arbeitsgericht einklagbar sind: Tarifverträge und Dienstvereinbarungen. Und das haben wir getan.

Unser Ziel bei dem Vertragswerk ist eine möglichst wasserdichte Kontrolle. Darum arbeiten wir mit einem Juristen zusammen und beziehen im Zweifel auch die Rechtsabteilung der ÖTV mit ein. Wenn dem Vertragswerk von einer Seite die Geschäftsgrundlage entzogen wird, dann gibt es noch zwei Einigungsversuche und dann die Möglichkeit der Kündigung. Dann ist Schluss mit "Einfrieren" und Investitionsfonds und allem anderen, dann sind beide Seiten wieder frei - mit allen Konsequenzen.

Kontrolle und Vertrauen sind für mich aber keine Gegensätze. Die kommenden fünf Jahre sind auch eine Chance für beide Seiten, Vertrauen und gegenseitige Berechenbarkeit wieder zu entwickeln und aufzubauen. Eine selbstbewusste Belegschaft und ein Vorstand, der seine Unternehmenspolitik nicht gegen, sondern mit den MitarbeiterInnen umsetzt, sind für beide Seiten ein wichtige und notwendige Voraussetzung, um unterschiedliche Interessen "auf Augenhöhe" auszutragen und Lösungen zu finden. (Dass dabei die Stärke der Belegschaft auch mit dem Grad ihrer gewerkschaftlichen Organisierung wächst, versteht sich von selbst.)

MITBESTIMMUNG – BETROFFENE WERDEN ZU BETEILIGTEN

Mitbestimmung ist mehr als die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes. Die Interessen von ArbeitnehmerInnen werden, auch in der Stiftung, auf allen Entscheidungsebenen berührt und darum brauchen wir auch auf allen Ebenen eine Ausweitung von Mitbestimmung:

- Am Arbeitsplatz und in der Arbeitsgruppe über die Gestaltung der unmittelbaren Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation,
- im Betrieb gegenüber dem Vorstand vor allem in den personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten und
- auf der Ebene des Unternehmens ("Stiftungsrat") für die unternehmenspolitischen Grundsatzentscheidungen.

Wenn ArbeitnehmerInnen heute auch in der Arbeitswelt als mündige BürgerInnen anerkannt werden sollen, dann darf ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen nicht als Risiko, sondern muss als Chance begriffen werden. Dabei kommt es nicht ausschließlich auf die formalistischen Abstimmungsstrukturen an, sondern wichtig ist insbesondere die umfassende Einbeziehung in die Entscheidungsprozesse und ebenso das Konsensprinzip, und das braucht vor allem Zeit und Information.

Der Investitionsrat darf daher kein Alibigremium werden. Nach den Vereinbarungen ist der Vorstand verpflichtet, sowohl die Konzeption als auch die Wirtschaftlichkeit der Investitionsprojekte intensiv zu prüfen und sich einvernehmlich zu verständigen. Fehlinvestitionen wie die Küche oder das Karl-Koops-Haus sollen dadurch vermieden werden. Vor allem sollen aber die Vorschläge aus der Praxis und die fachliche Kompetenz der direkt Betroffenen durch entsprechende Projektgruppen systematisch berücksichtigt werden.

Mitbestimmung muss gelernt werden, sie ist nicht einfach da. Wenn beide Seiten dazu bereit sind, kann dies erfolgreich sein. Wir wollen die Erfahrungen professionell auswerten (lassen), um daraus auch Konsequenzen für Forderungen nach dauerhafter Verankerung von mehr Mitbestimmungsrechten abzuleiten, auch auf der Unternehmensebene. Die Verhandlungsbereitschaft mit dem Ziel einer Einigung ist dazu auch vom Vorstand erklärt worden. Da wird er gegenüber manchem im Stiftungsrat noch einiges an Überzeugungsarbeit leisten müssen.

SOZIALFONDS – CHANCE FÜR UNTERNEHMENSKULTUR

Der Sozialfonds ist ein völlig neues Experiment. Er ist kein direktes materielles Äquivalent für den befristeten Einkommensverzicht, ermöglicht aber ein breites Feld betrieblicher Sozialpolitik. Die Größenordnung des Sozialfonds wird nach heutiger Einschätzung weit über zehn Mio Mark liegen, allerdings in einem Zeitraum von zehn Jahren nach Beginn der Nutzung der Investitionsprojekte.

Die Verwendung der Fondsmittel ist, außer dem Nachteilsausgleich für Rentner und befristet Beschäftigte mit anschließender Arbeitslosigkeit, noch vollkommen offen. Aber gerade darin liegt die Chance, in den nächsten Monaten und Jah-

ren eine breite Diskussion darüber zu führen, welche individuellen (z.B. Zuschuss für Qualifizierung, Beihilfe in Notlagen) oder kollektiven (Job-Ticket, Essensgeldzuschuss, Kultur, Sport) Angebote damit finanziert und verwirklicht werden können.

KONFLIKT UND KOOPERATION

Das ausgehandelte Vertragswerk ist kein Selbstzweck. In unserer Pressemitteilung habe ich das Vertragswerk ein "Bündnis für Investitionen und Beschäftigung" genannt. Darunter verstehe ich eine klar begrenzte, zeitlich befristete und zweckorientierte Vereinbarung zwischen dem Vorstand einerseits und den Beschäftigten, ihrer MAV und ihrer Gewerkschaft andererseits über die Zukunftssicherung der Stiftung als große diakonische Einrichtung und ebenso der Arbeitsplätze und Tarife der Beschäftigten.

Mancher, auch innerhalb der ÖTV, mag kritisieren, dass wir dabei zu sehr mit dem Arbeitgeber kooperieren. Aber auch der Konflikt ist kein Selbstzweck. Entscheidend ist die Frage: Wie vertreten wir die Interessen der Mitglieder, der Beschäftigten am wirksamsten. Konflikt und Kooperation sind dafür Instrumente, nicht mehr und nicht weniger. Je nach sachlicher Notwendigkeit und nach Einschätzung unserer Durchsetzungskraft werden wir sie einsetzen.

Die Ev. Stiftung Alsterdorf ist, bei allen internen Auseinandersetzungen, die bundesweit einzige große diakonische Einrichtung, die mit der ÖTV einen Tarifvertrag geschlossen hat. Die anderen Einrichtungen, in denen die "Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes" (AVR-Diakonie) gelten, haben von oben Einsparungen beim Weihnachtsgeld und bei den Löhnen im Haus-

wirtschaftsbereich verordnet bekommen, und zwar auf Dauer.

Wir sind als Gewerkschaft bereit, uns den Problemen in den Betrieben zu stellen, wenn dies in gleichberechtigten Verhandlungen geschieht. Wir übernehmen auch Verantwortung für unkonventionelle und neue Lösungswege, wenn sie auf einem fairen Interessenausgleich beruhen. Aber wir sind ebenfalls konfliktbereit, wenn die Geschäftsgrundlage einseitig in Frage gestellt wird. Beide Möglichkeiten sind in diesem Vertragswerk angelegt.

GLAUBWÜRDIGKEIT UND MUT

Ich empfehle allen Beschäftigten, diesen Weg mit zu gehen, den Vorstand zu fordern, seine Ankündigungen für eine neue Kultur des Vertrauens und der Beteiligung umzusetzen, die breiten Einkommenschultern besonders stark zu belasten, die Zusagen über Kündigungsschutz, Tarifsicherung und Bestandsschutz auszuprobieren, die Mitbestimmung bei Investitionen mit Leben zu erfüllen und dafür den befristeten Einkommensverzicht in Kauf zu nehmen.

Die politischen Rahmenbedingungen sind dafür gerade jetzt eher günstig: Die Hamburger Sozialsenatorin Karin Roth hat öffentlich erklärt, dieses Projekt bei den Pflegesätzen zu berücksichtigen, und die neue Bundesregierung verspricht eine steuerliche Entlastung von jährlich über 2000 Mark bei einer durchschnittlichen Arbeitnehmerfamilie.

Testen wir die Glaubwürdigkeit des Vorstands.

Ihr

Wolfgang Rose

Beitrittserklärung

Ich möchte Mitglied der
Gewerkschaft ÖTV werden ab

Monat / Jahr

Ich war Mitglied
der Gewerkschaft

von bis
Monat / Jahr Monat / Jahr



Gewerkschaft
Öffentliche Dienste
Transport
und Verkehr

Bitte der zuständigen Kreisverwaltung zuschicken.

Familienname weiblich
Vorname männlich

Straße Haus-Nr.

Postleitzahl Wohnort

Geburtsdatum Nationalität

Krankenkasse

Ich bin (bei Auszubildenden: künftige)

Arbeiter/in in Ausbildung bis teilzeitbeschäftigt

Angestellte/r

Beamten/Beamtin
DD-Angestellte/r
Richter/in, Soldat Monat / Jahr Wochenstunden

Ausgeübte Tätigkeit (bitte genau angeben)

Betrieb/Dienststelle

Straße

Postleitzahl Ort

Nach § 9 der ÖTV-Satzung beträgt der Mitgliedsbeitrag pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Nicht zum Bruttoverdienst rechnen: Kinderzuschläge, familienbezogene Bestandteile und Beträge, die für Überstunden, als Zeitzuschläge, für Erschwernisse, Gefahren, Aufwendungen oder ähnliches gezahlt werden.

Lohngruppe Stufe Vergütungsgruppe Stufe Besoldungsgruppe Stufe
Mein danach errechneter Bruttoverdienst beträgt derzeit monatlich _____ DM

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ÖTV, meinen jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis zu meinem schriftlichen Widerruf

monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich
von meinem Konto abzubuchen:

Bankleitzahl Konto-Nr.

Bank/Sparkasse/Postbank

Postleitzahl Ort

Ich bin damit einverstanden, daß meine Daten gespeichert und verarbeitet werden.
Die Schutzbestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes werden selbstverständlich eingehalten.

Datum Unterschrift

Werber/in

Name

KV Mitgli-Nr.