

Düsseldorf, 25.07.2011

An die Beschäftigten des Tagungszentrums Hamburg-Sasel

Bezug: offener Brief der Beschäftigten des TZ Hamburg-Sasel zum vorliegenden Sozialplanangebot der Geschäftsführung des DGB Bildungswerks e.V.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 15.07.2011 habt Ihr Euch in einem offenen Brief an den Vorsitzenden des DGB sowie die Vorsitzende des DGB Bildungswerks e.V. gewandt.

Ihr habt darin kritisiert, dass das bisherige Verhandlungsangebot einem „Billigsozialplan“ entspreche. Ihr fordert eine Beschäftigung am neuen Standort in Hamburg sowie die Möglichkeit zum Abschluss von Altersteilszeitverträgen. Ihr kritisiert dabei, dass die Geschäftsführung auf keine dieser Forderungen in den Verhandlungen eingegangen ist.

Dazu müssen wir Folgendes klar stellen:

Es haben bislang noch keine Verhandlungen über die Abmilderung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Kündigungen stattgefunden, weil von Betriebsratsseite Verhandlungen bisher abgelehnt wurden. Sowohl während der Verhandlungen über einen Interessenausgleich sowie auch in der Einigungsstelle, wurde es von der Betriebsratsseite abgelehnt die Gegenstände eines möglichen Sozialplans einzubeziehen. Nachdem der Versuch einer Einigung über einen Interessenausgleich gescheitert war, hat die Geschäftsführung mit Schreiben vom 28.06.2011 die Betriebsräte in Hamburg-Sasel und Starnberger See zur Aufnahme von Verhandlungen zu einem Sozialplan aufgefordert und insgesamt 5 Termine für mögliche Verhandlungen vorgeschlagen. Hierauf wurde weder vom Betriebsrat Hamburg-Sasel noch vom Betriebsrat Starnberger See geantwortet! Stattdessen hat der Prozessbevollmächtigte des Betriebsrats Hamburg-Sasel die sofortige Errichtung einer Einigungsstelle zum Abschluss eines Sozialplans vorgeschlagen. Es war dabei abgesprochen, dass von Seiten des Betriebsrats Vorschläge für einen Einigungsstellenvorsitzenden kommen würden. Hierzu liegt bislang jedoch kein einziger Vorschlag vor. Die Geschäftsführung hat den Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats Hamburg-Sasel deshalb noch einmal angeschrieben. Dass uns dieses Verhalten in Anbetracht der Situation der betroffenen Kolleginnen und Kollegen mehr als verwundert und befremdet, braucht keine weitere Erläuterung.

Die Geschäftsführung ist dabei jederzeit bereit, und so wurde es auch vermittelt, über mögliche Alternativen zu Abfindungszahlungen bzw. ergänzenden Maßnahmen zu diskutieren. So ist in unserem Entwurf die Unterstützung der Beschäftigten bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz ein wichtiger Bestandteil. Ausdrücklich hingewiesen haben wir auch auf die Möglichkeit, Bedingungen zur Durchführung einer Transfergesellschaft mit aufzunehmen. Aber, und das weiß der Betriebsrat auch, das ist nur gemeinsam mit dem Betriebsrat möglich. Altersteilzeitverträge haben sich nach unseren Berechnungen dem gegenüber bislang nicht als echte Alternative dargestellt. Sobald aber die Betriebsräte oder auch einzelne Beschäftigte hierzu konkrete Vorschläge haben, werden wir diese gerne und ergebnisoffen prüfen.

Die Forderung nach einer höheren Dotierung des Sozialplans ist aus Sicht der Beschäftigten verständlich. Die Ausführungen zu den Grenzen, die das BAG zur Dotierung eines Sozialplans angeblich gesetzt hat, sind hier jedoch wenig hilfreich. Die am Sozialplan Beteiligten müssen sich an der wirtschaftlichen Vertretbarkeit des Sozialplanvolumens für die Organisation orientieren. Dabei spielt die Liquidität des DGB Bildungswerks eine wichtige Rolle, zu berücksichtigen sind dabei auch die Einsparungen durch die vorgenommene Betriebsänderung. Dabei ist der doppelte Betrag des jährlichen Einsparvolumens, wie hier im Brief angemahnt, weder vom BAG als Orientierung vorgegeben noch durch das DGB Bildungswerk zu leisten. Dessen ungeachtet ist auch das von euch angeführte Einsparvolumen von 650.000,00 € p.a. deutlich zu hoch gegriffen. Für das Tagungszentrum Sasel gehen wir auf Basis vorliegender Zahlen, von einem Einsparvolumen von 450.000,00 € p.a. aus. Dieses mögliche Einsparvolumen wird aber noch gemindert durch die notwendig gewordenen Weiterbeschäftigungen derjenigen Beschäftigten, die eine längere Kündigungsfrist als 6 Monate haben. Die entsprechenden Zahlen legen wir nachträglich in den Verhandlungen vor.

Das DGB Bildungswerk ist dabei durchaus bereit, das seinerseits Mögliche zu tun, um die wirtschaftlichen Folgen der Kündigungen abzumildern. Das Gesamtvolumen des Sozialplans wird jedoch, wie ausführlich dem GBR und den Betriebsräten dargestellt, durch die geringe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Bildungswerks begrenzt.

In diesem Rahmen werden wir aber alle Möglichkeiten ausschöpfen, die Beschäftigten in ihrer sozialen Situation zu unterstützen.

Mit obigem offenen Brief sind aber endlich und zum ersten Mal Forderungen zu Sozialplanregelungen aufgestellt worden, auf die wir nun reagieren können. Wir hoffen nun, dass der Betriebsrat, der bisher noch keine konkreten Forderungen genannt hat, endlich in die Verhandlungen einsteigt.

Die Geschäftsführung möchte die Gelegenheit nutzen die Beschäftigten erneut darauf hinzuweisen, dass auch die Möglichkeit zu individuellen Vereinbarungen besteht. Hierdurch werden weder die eigenen Ansprüche aus einem möglichen späteren Sozialplan geschmälert noch die Position anderer Kolleginnen und Kollegen geschwächt, aber es entsteht Klarheit.

Dieter Eich, Lothar Jessen

Geschäftsführung