

MAINPOST-MAIN SPESSART, 17.05.2004

ALLES ERREICHT, WAS REALISTISCH IST

Personalrats und verdi zu Sozialplan

(ABRA) „Wir haben alles erreicht, was aus realistischer Sicht der Dinge erreichbar war“, kommentierte Albrecht Christ, Vorsitzender des Gesamtpersonalrats der Eigenbetriebe im Main-Spessart-Kreis, den ausgehandelten Sozialplan. Die wirtschaftliche Notwendigkeit, Stellen abbauen zu müssen, habe man eingesehen. Demzufolge sei man froh gewesen, wenigstens alle drei Häuser erhalten zu können, sonst hätte man noch mehr Stellen verloren.

Ziel bei den Sozialplanverhandlungen sei es gewesen, auf Freiwilligkeit zu setzen. „Jeder der freiwillig geht, rettet eine Stelle für den, der bleiben möchte“, brachte Christ es auf eine soziale Formel. Dafür habe man lukrative Prämien und Abfindungen für die Mitarbeiter herausgeholt, die Opfer bringen. Dabei sei sich der Personalrat bewusst gewesen, dass der Landkreis keinen großen finanziellen Spielraum besitze.

„Bogen nicht überspannt“

„Wir haben den Bogen nicht überspannt“, meinte der Arbeitnehmer-Vertreter.

Christ betonte, dass man auch einen Nachteilsausgleich für Beschäftigte vereinbart habe, die nun mindervergütete Arbeit leisten müssten. Auch seien bei Prämien und Abfindungen bereits jüngere Kollegen mit im Boot, die sonst nichts zu erwarten gehabt hätten. Schließlich habe man eine Wiedereinstellungsklausel durchsetzen können, die vorsehe, entlassene Mitarbeiter bis Ende 2006 zurückzuholen, wenn wieder Stellen frei würden. Insgesamt war auch Christ überrascht, wie viele Beschäftigte durch Prämien und Abfindungen „herausgekitzelt“ worden seien. Den Arbeitgeber bat der Gesamt-Personalratsvorsitzende, das Konzept nun auch zügig umzusetzen, „damit jeder weiß, wo er arbeitet, in welchem Haus und in welcher Abteilung“. Die Mitarbeiter forderte er auf, „alle Kraft in das neue Konzept zu stecken,

damit sich das Opfer der 62 Stellen auch gelohnt hat.“ Beim Personal, ist sich Christ sicher, sei die Akzeptanz für das Konzept auf jeden Fall erreichbar.

Krankenhäuser bleiben kommunal

Bernd Spengler, Rechtsanwalt auf Arbeitnehmerseite, sah in dem Sozialplan vor allem ein Ziel verwirklicht: die Krankenhäuser in kommunalen Händen. Sprich beim Landkreis, zu halten. Damit war er sich mit seiner Kollegin von der Arbeitgeberseite, Angela Leschnig, einig. Leschnig betonte vor allem die Sozialverträglichkeit des Sozialplans, dessen Teilzeit-Modell sogar „familienfreundlich“ sei. „Main-Spessart bildet momentan die gute Ausnahme“, bilanzierte Birgit Stein von der Gewerkschaft ver.di die Verhandlungen. Das Gesundheitsmodernisierungsgesetz verursache derzeit Strukturprobleme in ganz Bayern bis hin zu Krankenhausschließungen oder hohen Gehaltseinbußen für die Beschäftigten. Auch ver.di habe sich für den Erhalt aller drei MSP-Krankenhäuser stark gemacht und für ihren Verbleib im öffentlichen Dienst. Das Profitstreben privater Häuser, warnte Stein, ginge immer nur zu Lasten des Personals.

FRÄNKISCHER TAG, 15.08.2006

LASSEN SIE SICH BERATEN

„Lassen Sie sich beraten“

INFOVERANSTALTUNG Viele Klinikbeschäftigte sind von Kündigungen betroffen.

Kronach – Das wahre Ausmaß der aktuellen Massenentlassungen an der Frankenwaldklinik – inzwischen wurde 69 Personen gekündigt – wurde bei einem Informationsabend von Klinik-Betriebsrat und der Gewerkschaft ver.di am vergangenen Mittwoch sichtbar: Der Platz im Saal des BRK-Kreisverbandes reichte bei weitem nicht aus, um allen Gekündigten Platz zu bieten. Im Mittelpunkt stand das „Kündigungsschutzrecht“. Als Referent stand Rechtsanwalt Bernd Spengler aus Würzburg zur Verfügung. Spengler hatte die Arbeitnehmerseite bereits bei der Aushandlung des Sozialplanes beraten.

Die Stimmung bei der Verhandlung schwankte zwischen Resignation und Wut. Zu groß waren die Hoffnungen, die die Belegschaft nach der Übernahme der Frankenwaldklinik in die Rhön-Klinikum AG gesetzt hatte. Ein Teilnehmer brachte das derzeitige Gebahren des neuen Mehrheitsgesellschafters auf den Punkt: „Die Rhön-Manager erinnern an den Baron von Münchhausen. Schöne, fantastische Geschichten – man hört gespannt zu, um am Ende doch nur feststellen zu müssen, dass das alles nur leere Worte sind!“

Spengler hierzu: „Jeder Unternehmer hat das Recht auf Missmanagement!“ Das treffe auch für Rhön und die Frankenwaldklinik zu. „Dass so viele Menschen in die Arbeitslosigkeit geschickt werden, ist und bleibt eine unternehmerische Entscheidung. Diese Entscheidung hat also ausschließlich die Geschäftsführung zu verantworten.“

Grob fehlerhafte Sozialauswahl?

Sehr ausführlich ging der Referent auf die rechtliche Situation bei Kündigungen ein. Einem Arbeitnehmer könne nur gekündigt werden, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt sei. „Die Feststellung, ob die Sozialauswahl an der Frankenwaldklinik grob fehlerhaft war, werden die Arbeitsgerichte treffen müssen“, sagt Spengler hierzu. Sozial ungerechtfertigt sei die Kündigung zum Beispiel dann, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers lägen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Bereich entgegenstehen, bedingt sei.

Spengler abschließend: „Da kündigungsschutzrechtliche Regelungen in zahlreichen Gesetzen verstreut und zudem für den Laien oft nur schwer verständlich sind, empfiehlt sich bei einer Kündigung auf jeden Fall der Gang zum Fachanwalt für Arbeitsrecht oder zum gewerkschaftlichen Rechtssekretariat.“

VOLKSBLATT SCHWEINFURT, 03.12.2006

LEO SETZT SCHWESTERN AUF DIE STRASSE

Schweinfurt (hh) Das Leopoldina-Krankenhaus will vier Jugendvertreterinnen nach dem Ende ihrer Schwesternausbildung nicht weiter beschäftigen. Deshalb wurde das Arbeitsgericht eingeschaltet. Die vier Damen gehören der Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Bis Ende 2004 sind sie gewählt, ihre Ausbildung endete aber am 30. September. Unter Hinweis auf die Kostensituation und den Sanierungstarifvertrag wurde ihnen mitgeteilt, dass niemand unbefristet übernommen werden kann. Dagegen wehren sich die Jugendvertreterinnen, die neben dem reinen Rechtsstreit ein zweites Problem am Hals haben: Sie werden im Haus nicht geduldet und bekommen keinen Cent, obwohl es sich um ein laufendes Verfahren mit noch offenem Ausgang handelt. Den Würzburger Rechtsanwalt Bernd Spengler, der den mitklagenden Leo-Betriebsrat und die Jugendvertretung vertritt, erschreckt die rigorose Vorgehensweise, zumal die jungen Damen ihre Arbeit mehrfach angeboten haben. Er nennt das Verhalten der Leo-Leitung "erstaunlich", weil er nicht verstehen kann, dass das Krankenhaus die Arbeitsleistung nicht in Anspruch nimmt und sei es auch nur befristet. Denn: Das Leo wisse doch, "dass es die Ansprüche eines Tages gegen sich haben wird". Diese Auffassung vertritt auch das Gericht. "Wenn ich zahlen muss, kann ich die Schwestern auch einsetzen", sagte der

Vorsitzende beim Gütetermin. Auf dem Tisch beider Parteien liegt jetzt ein Vergleichsvorschlag des Gerichts. Bis Februar muss sich die Leo-Geschäftsleitung entscheiden, ob sie nicht doch befristet und sogar bis Ende 2006 beschäftigen will. Die Variante, das Arbeitsverhältnis gegen Abfindung zu beenden, lehnte der DGB-Vertreter ab. "Über das Thema Abfindung können wir in zwei Jahren reden", sagte der Sekretär. Das Leopoldina argumentiert, es verfüge "zum 1. Oktober 2004 über keine freien Stellen im Pflegedienst". Im Schriftsatz der Kanzlei Spengler liest sich das ganz anders. Darin sind acht Krankenschwestern und Pfleger aufgelistet, die - alle befristet für ein oder zwei Jahre - im Juli, August und Oktober entweder eingestellt oder deren Verträge verlängert wurden. Spengler wirft dem Leopoldina vor, diese "massiven personellen Maßnahmen bewusst" vorgenommen zu haben, damit die Jungschwestern zum Ausbildungsende vor vollendeten Tatsachen stehen. Nach Meinung Spenglers wäre das Leopoldina verpflichtet gewesen, diese Arbeitsplätze zuerst den Jugendvertreterinnen anzubieten. Spengler sieht den § 78a im Betriebsverfassungsgesetz ausgehöhlt.