

Erste Ziele erreicht – Wir müssen weiter kämpfen!

Die Gefahr eines erheblichen Personalabbaus (im Gespräch waren in diesem Jahr bis zu 150 betriebsbedingte Kündigungen) bei der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH wegen des seit einiger Zeit registrierten Einbruchs bei den Teilnehmerzahlen ist für dieses Jahr gebannt.

Bei einer Klausurtagung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat sowie den Gewerkschaften ver.di und GEW einigte man sich auf ein **Eckpunktepapier** (siehe Anlage), das den Personalbau in diesem Jahr auf ca. 50 Stellen beschränkt. Freiwillige Maßnahmen werden betriebsbedingten Kündigungen vorgezogen.

Betriebsrat und Gewerkschaften haben sich mit ihrer Idee einer sog. **Job-Börse** durchgesetzt. Diese soll umgehend gestartet (Beginn 1. März 2005) werden, sobald sich Betriebsrat und Geschäftsführung auch über die Bedingungen für ein freiwilliges Ausscheiden geeinigt haben. Bei der im Unternehmen vorhandenen Kompetenz erwarten wir von dieser Job-Börse eine entsprechende Wirkung. Weitere Informationen dazu kommen vom Betriebsrat.

Den entscheidenden Durchbruch bei diesen Gesprächen brachte eine ab dem 1. März 2005 beginnende und bis zum 30. September 2005 befristete Arbeitszeitverkürzung um drei Stunden in der Woche (bei Teilzeit anteilig), die allerdings ohne Lohnausgleich erfolgt. Diese gewaltige Kraftanstrengung hat den Durchbruch gebracht!

Gleichzeitig hat die Geschäftsführung der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH zugesagt, mit den Gewerkschaften bis zum 30. Juni 2005 einen Tarifvertrag mit einheitlichen Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH abzuschließen.

Betriebsrat und Geschäftsführung sind sich darüber einig, dass die Gespräche über eine ablösende Regelung ab dem **1. September 2005 bis zum Ende der Sanierungsphase im Jahre 2006** weitergehen. Das ist deswegen notwendig, weil die wirtschaftlichen Bedingungen im Reha-Geschäft sich derzeit radikal ändern und eine realistische und verlässliche Markteinschätzung derzeit schlecht möglich ist. Wir werden in diesen Gesprächen auf eine weitere Senkung der Sachkosten drängen.

Die SRH-Geschäftsführung hatte bei der Klausurtagung u.a. ein ausführliches Konzept über die Umstrukturierung des Unternehmens vorgestellt, über das es sehr kontroverse Diskussionen gab. In diesem Zusammenhang sind aus unserer Sicht noch einige Fragen auch mit der Learnlife-Geschäftsführung und dem Vorstand der SRH-Holding zu klären.

Zudem haben Betriebsrat und Gewerkschaften weitere Forderungen an den SRH-Konzern und die SRH-Learnlife AG, deren Erfüllung wir zur Bedingung für weitere Verhandlungsschritte gemacht haben:

1. Der Beitrag, den die Arbeitnehmer der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH zur Sanierung erbringen (derzeit Arbeitszeitverkürzung) **wird solidarisch auf alle Arbeitnehmer der SRH Learnlife Standort Heidelberg erstreckt**. Dies bedeutet, dass die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich auf alle Arbeitnehmer der Unternehmen der SRH Learnlife am Standort Heidelberg mit Ausnahme des SRH Service Bereiches Reinigung erstreckt wird.
2. Es erfolgt kein Eingriff auf die Vermögen der SRH Berufliche Rehabilitation GmbH. Insbesondere verbleiben die im Erfolgsplan 2005 ausgewiesenen 1,8 Millionen € zur Unterstützung der SRH Hochschule gGmbH in der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH.
3. Es erfolgt eine deutliche und nachhaltige Senkung der Umlagen (mind. 25%) an SRH Learnlife und SRH Holding.
4. Es erfolgt eine deutliche Senkung des Pachtzinses an die SRH Holding.
5. Es findet eine systematische Überprüfung des Einsparpotentials bei den **Sachkosten** aller SRH Learnlife Unternehmen statt.
6. Es wird ein Tarifvertrag über die Betriebsratstruktur am Standort Heidelberg abgeschlossen. Dieser beinhaltet einen **Standortbetriebsrat** für die Arbeitnehmer der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH, der Küche, FM, der Fachschulen gGmbH und der Business Academy. Bis zum Termin der nächsten regelmäßigen Wahl in der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH werden durch diesen Betriebsrat auch die Arbeitnehmer der SRH Hochschulen gGmbH vertreten.
7. Betriebsrat und Gewerkschaften erwarten ein eindeutiges Bekenntnis zur beruflichen Rehabilitation.

Betriebsrat und Gewerkschaften erwarten von der SRH-Geschäftsführung, dass die o.g. Punkte mit den Vorständen der SRH Learnlife und der SRH Holding besprochen werden.

Wir erwarten alsbald von der SRH-Geschäftsführung, dass sie und die leitenden und außertariflichen Beschäftigten im Unternehmen ebenfalls ihren Anteil für die Sanierung des Unternehmens leisten.

Tarifkommission von ver.di und GEW

Verantwortlich für den Inhalt: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bernd Harth, Hans-Böckler-Straße 1, 68161 Mannheim, Telefon 0621 150 315 245, Telefax 0621 15031555245, E-Mail: bernd.harth@verdi.de.

Anlage

Gemeinsame Eckpunkte zur Sanierung der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH zwischen Geschäftsführung, Betriebsrat und den Gewerkschaften ver.di und GEW

Zur Bewältigung der Krise in der SRH Berufliche Rehabilitation vereinbaren die Parteien folgende Vorgehensweise:

1. Mit Wirkung zum 1.3.05 wird ein Tarifvertrag über eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich in Höhe von 3 Stunden/Woche/Mitarbeiter abgeschlossen. Für Teilzeitbeschäftigte gilt eine anteilige Reduzierung. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die einen Arbeitsvertrag mit der SRH Berufliche Rehabilitation gGmbH haben und läuft zunächst befristet bis zum 30.06.05. Die Gewerkschaften erklären die Bereitschaft diesen zu verlängern, wenn zum 01.07.05 ein Haustarifvertrag in Kraft gesetzt ist.
2. Vor dem Hintergrund des erforderlichen Arbeitsplatzabbaus erklärt die Geschäftsführung, dass sie ein Angebot für das freiwillige Ausscheiden von Arbeitnehmern erstellen wird. Die Bedingungen werden Geschäftsführung und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung bis zum 12.02.05 regeln.
3. Um das Ausscheiden zu unterstützen, wird durch die Geschäftsführung bis spätestens zum 1.3.05 eine Jobbörse geschaffen. Aufgabe dieser Jobbörse ist es, die Arbeitnehmer, die ausscheiden, bei der Neuorientierung zu unterstützen. Diese Jobbörse steht vornehmlich den Arbeitnehmern, die in den Bereichen Geschäftsführung, Bildung und Reha-Services von betriebsbedingten Kündigungen bedroht sind, zur Verfügung. Geschäftsführung und Betriebsrat werden dieses Angebot in den jeweiligen Bereichen gemeinsam kommunizieren.
4. Wenn vom 05.02.05 bis zum 10.06.05 nicht bei mind. 50 Vollkräften, die ansonsten von betriebsbedingter Kündigung bedroht wären, das Ausscheiden feststeht, wird vereinbart, dass sofort Sozialplanverhandlungen aufgenommen und bis spätestens 22.06.05 abgeschlossen werden. In diesen Verhandlungen werden Kündigungen in Höhe der Differenz zwischen Mitarbeitern, die ausscheiden und der Zielgröße 50 Vollkräfte verhandelt.
5. Es wird vereinbart, dass SRH Berufliche Rehabilitation und die Gewerkschaften ver.di und GEW unverzüglich Verhandlungen über einen Haustarifvertrag aufnehmen werden. Dieser soll zum 01.07.05 wirksam sein.

Spätestens am Montag, den 17.09.05 werden Geschäftsführung, Betriebsrat und Gewerkschaften die aktuelle Lage der Gesellschaft beurteilen und Verhandlungen über weitere Maßnahmen führen. Dies schließt Verhandlungen über einen Notlagentarifvertrag ein.