

4

Der Betriebsrat wird informiert

Dr. Schwarz war tatsächlich zynisch genug, die Sitzung damit zu eröffnen, dass er dem Betriebsrat gratulierte und ganz besonders mir, als neuem Vorsitzenden.

„Vielen Dank, Herr Dr. Schwarz – aber deshalb sind Sie doch sicher nicht aus Berlin gekommen?“, antwortete ich kühl.

„Das haben Sie richtig erkannt“, meinte Jomann und grinste. Er war mir, noch bevor er ein Wort gesagt hatte, unsympathisch. Lag es an seinem fast kahl geschorenen, kleinen runden Kopf oder an diesem Grinsen, das er immer aufsetzte, wenn er eine Gemeinheit formulierte? In den folgenden Monaten würde er noch häufig grinsen. Wieso suchen sich solche Leute ausgerechnet das Personalwesen als Betätigungsfeld aus? Etwa weil sie hier immer wieder Gelegenheit finden ihren verbalen Sadismus auszuleben?

Dann begann Dr. Schwarz mit seiner Rede. Er holte weit aus und musste oft nach passenden Worten suchen. Der Inhalt seiner stockenden Ausführungen bestand im Wesentlichen aus einer Aufzählung von Fehlern, die seiner Meinung nach am Standort Dreisach in der Vergangenheit gemacht worden waren. Er resümierte schließlich, dass es sich um ein unstrukturiertes Durcheinander aus verschiedensten Abteilungen handele, in denen von allem ein bisschen, aber nichts richtig gemacht werden würde.

„So kann man es natürlich auch sehen“, dachte ich und spürte Wut in mir aufsteigen. Nach seiner Darstellung hatten nicht etwa die Fehler des Managements in Berlin, das in der Vergangenheit einen Geschäftsführer nach dem anderen abserviert hatte, die Mängel in der Koordination verursacht. Nein, es waren seiner Einschätzung nach – oder war das nur ein Text, den er vortrug? – die Abteilungsleiter vor Ort, die unkoordiniert „vor sich hingewurstel“ hatten.

Ausgerechnet die Abteilungsleiter! Gerade ihren Anstrengungen, auch ohne Rückendeckung von „oben“, war es doch zu verdanken, dass in den letzten Jahren die Aktivitäten an diesem Standort nicht abgerissen waren. Um das laufende Tagesgeschäft sicherzustellen,

hatten sie Entscheidungen fällen müssen – oft am Rande ihrer offiziellen Befugnisse.

Laut Dr. Schwarz musste dieser angeblichen Konzeptionslosigkeit nun ein Ende gesetzt werden. Nicht etwa durch die Installation einer neuen, koordinierenden und kontrollierenden Instanz in Form einer Geschäftsleitung vor Ort, sondern - und nach einer Gedankenpause brachte er den entscheidenden Satz endlich heraus:

„Wir werden diesen Standort schließen.“

Die Ergebnisse der Standortanalyse hätten gezeigt, dass alle in Dreisach durchgeführten Aktivitäten problemlos an andere Standorte verlagert und dort integriert werden könnten. So würde dann wieder eine übersichtliche und kontrollierbare Struktur entstehen. Er fügte hinzu, dass diese Entscheidung unumstößlich sei und im Laufe der nächsten vier bis fünf Monate mit einem Stufenplan umgesetzt werde.

Allen Betriebsratsmitgliedern verschlug es nach diesem Urteil die Sprache. Wir hatten zwar gehaut, dass es Entscheidungen in dieser Richtung geben könnte, aber nun, da sie definitiv bekannt gegeben worden waren, war es doch ein harter Schlag ins Gesicht. Selbst ich war überrascht von der Radikalität und dem Umfang der Aktion, obwohl ich doch aufgrund meiner Indiziensammlung am ehesten darauf hätte vorbereitet sein müssen. Ich hatte mir zuvor einfach nicht vorstellen können, dass man dieses hohe Risiko wirklich eingehen und alle Aktivitäten auf einen Schlag verlagern würde. Sahen sie nicht die Gefahr gleichzeitiger Umstellungsschwierigkeiten an so vielen Stellen? Ich hatte mit Salamtaktik gerechnet, einem sukzessiven Abbau in den einzelnen Abteilungen und der schrittweisen Verlagerung der einzelnen Aktivitäten nach Berlin. Seit achtzehn Jahren kannte ich nun die Medelektra und ihre Strukturen. Ich wusste um das Risiko von Veränderungen gerade in den vertriebsnahen Bereichen, die sofort auf die Zufriedenheit beziehungsweise Unzufriedenheit der Kunden durchschlugen. Hatte sich Dr. Dachhausen jun. von seinen praxisunerfahrenen Jungberatern tatsächlich zu einer solchen „Kamikaze“-Aktion hinreißen lassen?

Aber es war so! Dies bewies bereits die Antwort von Dr. Schwarz auf meine erste Frage, nachdem ich meine Sprache wiedergefunden hatte.

„Herr Dr. Schwarz, halten Sie das für realistisch - alles auf einen Schlag zu verlagern? Es ist meine spontane Einschätzung, dass das ins Chaos führt.“

„Das haben kompetente Leute konzipiert und durchkalkuliert, so wird es wohl stimmen und diese Leute werden es auch vertreten.“

„Jetzt kommen Sie mir nicht mit dieser Standortanalyse, die ist das Papier nicht wert auf dem sie geschrieben steht.“

„Hierüber brauchen wir nicht mehr zu diskutieren. Es ist beschlossen.“

Der Machtkampf zwischen der etablierten Geschäftsleitung und dem Beraterstab von Dr. Dachhausen jun. war offensichtlich entschieden. Die neuen „Schachspieler“ hatten gewonnen und durften ihre Planspiele realisieren. Mit welcher Naivität, oder aus heutiger Sicht eher, mit welcher Brutalität das Vorhaben angegangen werden sollte, zeigten dann die nächsten Ausführungen von Jomann, als er dem verduztten Betriebsrat ankündete:

„Kein einziger Arbeitsplatz wird gestrichen. Jedem Mitarbeiter von hier wird der gleiche Arbeitsplatz am Standort Berlin angeboten – vom Abteilungsleiter bis zur teilzeitbeschäftigten Reinigungskraft. Die Medelektra möchte möglichst alle Mitarbeiter behalten. Es darf kein Know-how verloren gehen.“

Nach dieser Unverfrorenheit tauchte in unseren bis dahin versteinerten Gesichtern gar ein gequältes Lächeln auf. Und auch Jomann grinste in seinem Zynismus über seinen eigenen Schachzug und fuhr fort:

„Es werden Umzugshilfen bereitgestellt. Die Medelektra wird sich großzügig zeigen. Wir werden ihnen bei der Wohnungsbeschaffung behilflich sein. Maklergebühren und Umzugskosten werden selbstverständlich übernommen. Auch über einen vorübergehenden Mietzuschuss kann man selbstverständlich reden.“

In diesem Stil fuhr er fort und zählte weitere „Großzügigkeiten“ wie zweijähriger Kündigungsschutz oder Firmendarlehen auf, ohne zu merken, dass dies alles überhaupt niemanden interessierte. Wir

wachten aus unserer Lethargie erst wieder auf als der nächste, der entscheidende Satz fiel:

„Wer dieses Angebot jedoch nicht annimmt, wird leider leer ausgehen, denn die Medelektra ist nicht bereit, irgendwelche Abfindungen zu zahlen.“ Dann grinste er widerwärtig.

Nachdem Jomann diese Rahmenbedingungen verkündet hatte, wandte sich Dr. Schwarz direkt an mich mit einem Vorschlag:

„Herr Weiss, wir kennen uns jetzt schon so lange. Wissen Sie noch wie wir vor fünfzehn Jahren Standdienst auf der Medica gemacht haben? Ich glaube wir können ganz vernünftig miteinander diskutieren“, begann er hinterhältig auf die emotionale Tour.

„Selbstverständlich werden wir einen Interessensausgleich und einen Sozialplan erstellen. Wir können das aber doch bestimmt in einem sehr kollegialen engen Rahmen machen. Ich würde vorschlagen, dass sie und ihre Stellvertreterin, Frau Gabler, sich mit Herrn Jomann und mir zusammensetzen. In dieser Runde können wir sicherlich für alle Beteiligten das beste Ergebnis erzielen. Da wir uns ja gut kennen, kommen wir in jedem Fall zu einer besseren Lösung, als wenn wir unsere Anwälte ranlassen würden. Natürlich können sie sich auch jederzeit mit den anderen Betriebsratskollegen beraten.“

Im ersten Augenblick hatte seine psychologisch geschickte Argumentation tatsächlich gewirkt und ich ließ mir seinen Vorschlag durch den Kopf gehen. Doch gleich mein zweiter Gedanke war: Für wie naiv hielt mich dieser Mann? Glaubt er wirklich, ich werde mich darauf einlassen, in einem so engen Rahmen über das Schicksal von achtzig Kollegen zu entscheiden und allein mit Marianne die Verantwortung für ein wie auch immer geartetes Ergebnis der Verhandlungen übernehmen?

Dr. Schwarz versuchte, bereits bei diesem ersten Gespräch einen Keil in den Betriebsrat zu treiben, einen Versuch, den er später immer wieder wiederholen würde.

Ich äußerte mich zu diesem Vorschlag nicht. Auch keiner meiner Betriebsratskollegen sagte irgend etwas dazu. Der Schock war zu stark und außer gegenseitigem Blickkontakt und Minenspiel gab es

keine Kommunikation zwischen den Betriebsräten untereinander und auch keinen Widerspruch an die Gegenseite.

So übernahm dann Jomann wieder das Wort.

„Selbstverständlich haben Sie auch das Recht, sich juristischen Rat einzuholen. Hierfür stellt ihnen die Medelektra ein Budget von 1.000 Euro für zehn Beratungsstunden bei einem Rechtsanwalt zur Verfügung“, begann er, um dann – sehr unklug – fortzufahren:

„Aber die juristischen Beratungsleistungen können wir in engen Grenzen halten, da ich als ehrenamtlicher Arbeitsrichter über den aktuellen Stand der Gesetzeslage genau Bescheid weiß.“

Damit war mir gleich klar: So durfte es nicht laufen! Marianne und ich allein gegen Dr. Schwarz und diesen gerissenen Halbjuristen. Da brauchten wir gar nicht erst anzufangen. Darüber hinaus wäre, wenn wir nur zu zweit verhandelten, das mühsam aufgebaute, breit gefächerte Know-how-Spektrum des Betriebsrats wertlos.

Wir reagierten auch auf diesen Vorschlag nicht. Sicher nicht nur aus diplomatischen Gründen, der Schock saß einfach zu tief: Über das Ausmaß der Entscheidung, über die Kurzfristigkeit in der die Realisierung anstand und auch über die Brutalität oder Naivität mit der sie durchgezogen werden sollte. Ob es kalte Berechnung oder naive Einschätzung der Lage war, darüber konnten wir noch nicht eindeutig urteilen, unsere Gedankengänge waren zu diesem Zeitpunkt noch zu konfus.

So hörten wir uns noch weiter stumm und mit versteinerten Minen an, wie sich die Gegenseite die weiteren Schritte vorstellte. Jomann und Dr. Schwarz diktierten abwechselnd folgende Punkte:

- Vorerst absolutes Stillschweigen gegenüber der Belegschaft.
- Bekanntgabe der Firmenschließung in einer Betriebsversammlung in der kommenden Woche, bei der auch der Firmenbesitzer Dr. Dachhausen jun. anwesend sein wird.
- Danach sind Sprechstunden der Berliner Geschäftsführer und des Firmeninhabers vorgesehen, in denen die Mitarbeiter die Gelegenheit haben, individuelle Fragen in Einzelgesprächen zu erörtern.

- Sofort, am Tag nach der Betriebsversammlung, findet die erste Verhandlungsrunde des Vierer-Gremiums statt.

Am Schlimmsten war der erste Punkt. Das war jedem der Betriebsräte auch ohne interne Kommunikation sofort bewusst. „Wie sollen wir eine ganze Woche mit diesem Wissen allein bleiben, unseren Kollegen in die Augen sehen und so tun wie wenn nichts wäre?“, schoss mir sofort durch den Kopf.

Ich bat um eine kurze Unterbrechung zur internen Beratung des Betriebsrates. Wir verließen kurz den Besprechungsraum, gingen in die Kaffeeküche nachdem wir erkannten, dass sie leer war und schlossen hinter uns die Tür.

„Wir können die Belegschaft nicht eine ganze Woche im Unklaren lassen“, begann Elke als erste den gemeinsamen Gedanken anzusprechen.

„Meine ich auch! Deshalb habe ich unterbrochen.“

„Sehe ich auch so“, meinte Marianne.

„Das ist unmöglich, das halten wir nicht aus“, meinte Elke.

„Wir machen gleich morgen eine Betriebsversammlung“, schlug Wolfi vor.

„Richtig, der Schwarz soll bis morgen hier bleiben und das Ganze in einer Betriebsversammlung verkünden“, sagte ich.

Zum eigentlichen Thema, der Schließung, fand auch in der internen Runde keiner ein Wort, nur Helma versuchte das „große“ Thema noch anzuschneiden, indem sie meinte:

„Das ist doch eine riesige Sauerei!“

„Natürlich ist das eine Sauerei, aber kommt, wir gehen wieder rein und fordern für morgen die Betriebsversammlung anzusetzen“, beschloss Elke die kurze Unterbrechung.

Wir kehrten mit den gleichen versteinerten Minen zurück und trafen ein scherzendes Duo Schwarz/Jomann an.

„Der Betriebsrat hat sich entschlossen, bereits morgen eine Betriebsversammlung abzuhalten“, verkündete ich, als wir als wir das Duo bei ihren Witzen unterbrochen und in dem Besprechungsraum wieder Platz genommen hatten.

„Das geht nicht“, antwortete Dr. Schwarz kanpp.

„Warum nicht? Wir können die Belegschaft nicht eine ganze Woche im Unklaren lassen.“

„Ich muss heute Abend zurück fliegen, ich habe die ganze Woche Termine.“

„Dann machen wir es eben ohne die Geschäftsleitung.“

„Seien Sie doch vernünftig, sie können sich doch nicht allein dieser Situation aussetzen.“

„Dann könnten wir es wenigsten im kleinen Rahmen, in Einzelgesprächen erzählen.“

„Nein, jetzt nehmen sie doch diesen Informationsvorsprung, um sich optimal auf die nächste Woche vorzubereiten.“

Wir gaben schließlich auf. Unser Versuch war viel zu zaghaft und unsere geistige Verfassung nicht stark genug, um weiterzukämpfen. Im Normalzustand hätten wir dieses Argument leicht als faden-scheinig entlarven können. Denn die wahre Motivation unserer Gegenpartei war mit Sicherheit eine andere. Die Belegschaft sollte in der Versammlung mit der Geschäftsleitung, an der die Schließung verkündet würde, genau so überrumpelt werden, wie heute der Betriebsrat. Bei dem dann zu erwartenden schockierenden Effekt war mit deutlich weniger Tumult oder auch nur Widerspruch und unangenehmen Nachfragen zu rechnen.

So hatten wir bereits das erste kleine Gefecht verloren und gingen mit diesen Vorgaben stillschweigend auseinander, unfähig noch irgend etwas hinzuzufügen. Gespielt freundlich verabschiedeten sich Dr. Schwarz und Jomann von jedem einzelnen Betriebsratsmitglied.

„Also bis nächste Woche dann, wir setzen uns dann eine Stunde vor der Betriebsversammlung noch mal zusammen, um den Ablauf zu planen“, sagte Dr. Schwarz und ging mit Jomann in das verwaiste Büro der ehemaligen Dreisacher Geschäftsführer. Conny Blume schnappte gerade noch eine Bemerkung auf, die Jomann an Dr. Schwarz richtete, als sie an ihrem Büro vorbeigingen. Er meinte:

„Dieser Betriebsrat ist ja wirklich harmlos.“

Er sollte sich noch wundern

An diesem Abend passierte nicht mehr viel. Jeder von uns wollte möglichst schnell nach Hause verschwinden, zum einen, um natürlich die Neuigkeit unseren Partnern und den Familien mitzuteilen, und

zum anderen wollten wir unseren Kollegen aus dem Weg gehen. Das angeordnete Stillschweigen war bereits an diesem ersten Abend unerträglich. Wir kamen uns so schäbig vor. Es war einfach schrecklich mitzubekommen, wie die ahnungslosen Kollegen noch bis in den Abend hinein teils hochmotiviert für ein Unternehmen arbeiteten, das sie ohne für uns verständliche Begründung bald auf die Strasse setzen würde. Denn eines war uns allen von Anfang an klar: Kaum jemand von der Dreisacher Belegschaft würde das Versetzungsangebot annehmen.

Ich rätselte an diesem Abend, was wohl die wahre Motivation hinter diesem Angebot sein könnte. Glaubten die Strategen in Berlin wirklich, dass sie einen Grossteil der Belegschaft nach Berlin locken könnten, um dadurch, wie sie vormachten, das Know-how im Unternehmen zu halten? Mitarbeiter, die zum größten Teil hier aufgewachsen und verwurzelt waren in Familien und im Freundeskreis, die vielleicht Eigenheime gebaut hatten und schulpflichtige Kinder hatten.

Glaubten die „Planer“ in Berlin tatsächlich, diese Mitarbeiter zu einem Umzug bewegen zu können, weg aus dieser reizvollen süddeutschen Kleinstadt in eine Großstadt wie Berlin? Ausgerechnet Berlin, das in jüngster Vergangenheit höchstens durch negative Schlagzeilen von sich reden machte. Ich selbst, da ich nicht hier aufgewachsen war, könnte mir zwar vorstellen mit meiner Frau umzuziehen, falls die Herausforderung reizvoll genug sein würde – aber für dieses Unternehmen? Eines, das jetzt offensichtlich „Schach“ mit seinen Mitarbeitern spielte, das in der jüngsten Vergangenheit immer mehr nicht mehr nachvollziehbare Entscheidungen getroffen hatte, die nicht nur ökonomisch nicht gerechtfertigt waren, sondern auch noch menschenverachtend umgesetzt werden sollten.

Wenn ein Umzug schon für mich selbst bei meiner geringen geographischen Bindung vom ersten Augenblick an nicht in Frage kam, wie konnten diese Herren dann ernsthaft glauben, die in dieser Region verwurzelten Menschen nach Berlin locken zu können. Wenn sie wirklich dieser Illusion erlagen, so wäre es eine grobe Fehleinschätzung der Situation oder ein Ausdruck grenzenloser Naivität.

Oder war es vielleicht von Anfang an eiskalte Berechnung, den Mitarbeitern die vermeintliche Alternative und einen Umzug anzubieten, um die Zahlung von Abfindungen zu umgehen?

Als ich an diesem Abend an meinen Schreibtisch zurückkehrte fand ich darauf einen Zettel, handgeschrieben, von einer meiner Mitarbeiterinnen. Es war eine Wunschliste für kleinere Anschaffungen. Sie bat um ein Head-set, damit sie bei der Auftragsbearbeitung telefonieren konnte und die Hände für die Computerbedienung frei hatte.

Normalerweise hätte ich ihn abgezeichnet und mit der Bemerkung „Kannst du bestellen!“ zurückgegeben. So aber legte ich den Zettel zur Seite und dachte auf meinem Weg nach Hause:

„Armes Mädchen, wenn du wüsstest; du wirst nicht nur kein Head-set mehr bekommen, du wirst wahrscheinlich bald *gar nichts* mehr bekommen.“