

„Noch einmal ein Quantensprung gelungen“

Die Best-Owner-Vereinbarungen beim Verkauf von Dienstleistungssparten der ThyssenKrupp AG

Von Karin Flothmann, Journalistin in Berlin

Die mit Schulden in Höhe von 6,2 Milliarden Euro (Stand August 2011) kämpfende ThyssenKrupp AG hat ihre industriellen Dienstleistungsunternehmen aus dem Konzern ausgegliedert und verkauft – davon zwei an den WISAG Konzern. Über die Verkaufssumme wurde – wie üblich bei solchen Geschäften – Stillschweigen vereinbart. Derzeit geht eine dritte Tochter, die ThyssenKrupp Xervon GmbH, an die Reimondis-Gruppe, einem Anbieter von Reparaturen und Instandhaltungen von industriellen Anlagen wie Raffinerien oder Kraftwerken.

In allen Fällen sorgten die Verkaufsabsichten bei den Beschäftigten der ThyssenKrupp Firmen für Unruhe und Ängste. Doch sowohl der ThyssenKrupp Konzern, als auch die WISAG holten die Betriebsräte der Sparte und den Konzernbetriebsrat von ThyssenKrupp mit an den Verhandlungstisch. Herausgekommen ist sowohl beim Verkauf der TK IndustrieService als auch bei dem von ThyssenKrupp Xervon eine so genannte Best-Owner-Vereinbarung. In beiden Fällen wurde vereinbart, einen Integrationsbeirat einzusetzen, der die Integration der Firma in den neuen Konzern fünf Jahre lang begleitet und dem sowohl der Arbeitsdirektor von ThyssenKrupp als auch der Konzernbetriebsratsvorsitzende angehören.

In der Best-Owner-Vereinbarung sind unterschiedliche Kriterien festgelegt. Dazu zählen das industrielle Konzept des Käufers, ein Konzept für die Integration der Firma in den neuen Konzern und ein Personalkonzept. Festgelegt wurde auch, dass die Mitbestimmungsstrukturen und Rechte in vollem Umfang erhalten bleiben. Außerdem einigten sich alle Beteiligten darauf, dass die geltenden Tarifverträge übernommen und beibehalten werden.

Der Integrationsprozess wird außerdem durch so genannte moderierte Ideenbörsen mitgestaltet. Neben Führungskräften, Sachbearbeitern und Monteuren werden auch Betriebsräte hierbei an der Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen und Integrationsschritten mitwirken.

Im Personalkonzept ist festgelegt, dass betriebsbedingte Kündigungen für die ersten drei Jahre ausgeschlossen sind – es sei denn, es kommt zu einem Verlust von Einzelaufträgen mit einem Volumen von mehr als 250.000 Euro oder eine Niederlassungsmarge liegt mindestens drei aufeinander folgende Monate unter fünf Prozent. Kündigungen dürften auch dann nur ausgesprochen werden, wenn alle sozial verträglichen Maßnahmen ausgeschöpft sind. Dazu zählen unter anderem der Abbau von Sub- und Leiharbeitskräften, die Nutzung von Kurzarbeit oder Beschäftigungsmöglichkeiten auf angemessenen Arbeitsplätzen der WISAG-Gruppe oder bei Tochterunternehmen der ThyssenKrupp AG.

Und auch Fortbildungen sind Bestandteil der Vereinbarung. „Die Käuferin ist sich der Bedeutung der Personalqualität als nachhaltiger Erfolgsfaktor bewusst, Mitarbeiterqualifizierung wird deshalb als strategische Führungsgröße bewertet“, heißt es in der Best-Owner-Vereinbarung. Thomas Schlenz, Vorsitzender des ThyssenKrupp-Konzernbetriebsrats, ist überzeugt: „Mit dieser Vereinbarung ist uns bei ThyssenKrupp noch einmal ein Quantensprung gelungen. Das ist weltweit einmalig.“