

Eckpunktepapier

im Zusammenhang mit der Re-Kommunalisierung der Energienetze

Anforderungen der Vertreter der Arbeitnehmer/innen und der zuständigen Gewerkschaften
an den Prozess der Re-Kommunalisierung

Präambel

Der Hamburger Volksentscheid zur Re-Kommunalisierung der Energienetze soll nach Bekunden des Senats und aller politischen Parteien zügig und vollständig umgesetzt werden. Dies hat weitreichende Folgen für die Mitarbeiter, die bei Vattenfall und E.ON derzeit in der Energieversorgung Hamburgs tätig sind.

Die Arbeitnehmervertretungen und die zuständigen Gewerkschaften erwarten, dass die erforderlichen Maßnahmen zur Re-Kommunalisierung kooperativ und sozial ausgestaltet werden. Die Umsetzung darf erst erfolgen, wenn auf Basis dieser Eckpunkte eine Grundsatzvereinbarung geschlossen wird und die notwendigen Interessenausgleiche, Sozialpläne und Überleitungsvereinbarungen abgeschlossen worden sind.

Die Re-Kommunalisierung darf nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Daher muss der Umsetzungsprozess der Re-Kommunalisierung so gestaltet werden, dass nachteilige Auswirkungen auf die individuellen und kollektiven Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ausgeschlossen sind. Das gilt sowohl für die direkt von der Umsetzung betroffenen Beschäftigtengruppen aber auch für die in den bisherigen Trägerunternehmen verbleibenden Arbeitnehmer/innen.

Um der lang bewährten Tradition der Unternehmen Vattenfall und E.ON, Veränderungsmaßnahmen frühzeitig zu begleiten und sozialverträglich zu gestalten, Rechnung zu tragen, wird die Freie und Hansestadt Hamburg mit den zuständigen Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften eine Grundsatz-/Rahmenvereinbarung schließen, in der folgende Eckpunkte gelten sollen:

Beschäftigungssicherung

Gemeinsames Ziel der Arbeitnehmervertretungen und der zuständigen Gewerkschaftsgliederung ist die Beschäftigungssicherung und der Erhalt der Arbeitsplätze in der Energiewirtschaft in Hamburg. Dazu sollen alle direkt und indirekt bei Vattenfall, Vattenfall Europe, Stromnetz Hamburg GmbH und Vattenfall Wärme GmbH sowie bei der E.ON Hanse AG und Hamburg Netz GmbH bisher beschäftigten Mitarbeiter abgesichert werden. Die bestehenden Liefer- und Leistungsbeziehungen sollen langfristig fortgeführt werden. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sollen bis mindestens Ende 2025 ausgeschlossen werden. Die Ausbildung wird auf unverändert hohem qualitativen und quantitativen Niveau fortgeführt, einschließlich der Übernahmeregelungen.

Standortsicherung und Erhalt der Wertschöpfungstiefe

Die Arbeitnehmervertretungen und die zuständigen Gewerkschaftsgliederungen erwarten zur Sicherung und Stärkung des Standorts Hamburg, dass die Standortsicherungsverträge fortgeführt werden. Im Hinblick auf die Sicherung der Arbeitsplätze sollen Leistungen vorwiegend intern erbracht werden, sofern die internen Ressourcen sowie das notwendige Know-how vorhanden sind. Die heutige Wertschöpfungstiefe und -breite wird zumindest beibehalten.

Arbeitsplatz- und Prozessgestaltung

Arbeits- und Gesundheitsschutz und Personalentwicklung haben traditionell einen hohen Stellenwert in den Unternehmen von Vattenfall und E.ON. Dies soll auch weiterhin sichergestellt bleiben. Arbeitsabläufe und Prozesse müssen vor Restrukturierung feststehen, um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten, der notwendig ist, um den heutigen Standard an Versorgungssicherheit dauerhaft beizubehalten.

Einkommenssicherung und Gewährleistung der kollektiven Arbeitsbedingungen

Die Re-Kommunalisierung soll zu keiner Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter führen. Dazu gehören in erster Linie eine unmittelbare Fortführung der bestehenden Tarifbindungen und die Fortsetzung der Mitgliedschaft der Unternehmen in den jeweiligen Arbeitgeberverbänden. Hinzu kommt auch die Aufrechterhaltung sämtlicher betrieblicher Regelungen wie insbesondere die geltenden Betriebsvereinbarungen. Für alle derzeitigen Mitarbeiter muss außerdem ein dynamischer Besitzstand zugesagt werden. Die bestehenden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung müssen erhalten bleiben und fortgeführt werden.

Struktur der Arbeitnehmervertretung

Zur Kultur des Miteinanders von Arbeitnehmervertretern und Unternehmen zählen auch effektive Mitbestimmungsstrukturen auf Unternehmens- und Betriebsebene, die derzeit unter anderem durch vertragliche Regelungen sichergestellt sind und fortgeführt werden sollen.

Betriebliche Übungen

Die jahrzehntelang gewachsenen Unternehmenskulturen fließen in die neue Unternehmenskultur ein. So werden zeitgemäße Betriebliche Übungen sowie vorhandene Einrichtungen erhalten und weiter gefördert.

Prozessregelungen

Die Arbeitnehmervertretungen und die zuständigen Gewerkschaftsgliederungen erwarten eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auf der Grundlage umfassender Informationen und intensiver Beratungen sowie das Bestreben nach Konsens mit den Mitbestimmungsgremien. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Projekt ist, dass die Arbeitnehmervertreter von Vattenfall und E.ON Hanse und die zuständigen Gewerkschaften bei der detaillierten Planung, Ausgestaltung und Umsetzung des Prozesses umfassend beteiligt werden.

Diese Eckpunkte sind ein Vorschlag für die Verständigung zwischen den betroffenen Arbeitnehmer/innen und der Freien und Hansestadt Hamburg.

Hamburg, den 16.12.2013

Konzernbetriebsrat Vattenfall GmbH
Gesamtbetriebsrat E.ON Hanse AG
ver.di
IGMetall