

Neues aus der SOZAK

Versuchslabor SOZAK

Für ein Worst-Case-Szenario können BetriebsrätInnen nie gut genug vorbereitet sein. Aber sie können es durchspielen, um auch selbst daran zu wachsen.

Maja Nizamov
Freie Journalistin

Die Hoizhittn GmbH ist ein kleines, aber feines Unternehmen. Im Frühsommer 2015 beschließt es allerdings, seinen Standort in Retz im Waldviertel zu schließen. Die Hoizhittn GmbH gehört eigentlich zum internationalen Konzern Wutpecka AG, und der Standort im Waldviertel schrieb durchwegs schwarze Zahlen. Noch bevor jedoch die schlechten Nachrichten an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kommuniziert werden konnten, platzt die Personalchefin in das Büro des Geschäftsführers Peter Hamlich und konfrontiert ihn mit den Schließungsgerüchten, die bereits im Betrieb kursierten. Hamlich, der das Klischee eines profitorientierten Unternehmers erfüllt – hervorragende Ausbildung an renommierten Universitäten, aber kein Funken Empathie im Leib –, spielt die Situation herunter, schließlich würde ja nichts so heiß gegessen, wie es gekocht wird, und bittet zu einem Gespräch mit dem Betriebsrat, bei dem die Personalchefin ihn unterstützen soll ...

Falls Sie sich gerade wundern, was Sie da lesen, und bevor Sie noch Google nach der Hoizhittn GmbH befragen, weil Sie von dieser noch nie etwas gehört und gelesen haben: Die Hoizhittn GmbH existiert ebensowenig wie deren Mutterkonzern Wutpecka AG. Es handelt sich um fiktive Unternehmen und Personen, die diesen Herbst trotzdem eine große Rolle spielten – und zwar an der Sozialakademie Wien.

Zusammenhänge erkennen

Die Aufgabe der Sozialakademie ist es, ihren TeilnehmerInnen jene Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die für eine kompetente und effiziente Vertretung von den Interessen der ArbeitnehmerInnen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene erforderlich sind. Die Sozialakademie dient als höchste Stufe der gewerkschaftlichen Bildung der Ausbildung von Führungskräften der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen.

Absolventen und Absolventinnen der SOZAK finden sich in der Rolle einer Schnittstelle und eines Übersetzers/einer Übersetzerin wieder. In der Sozial-

akademie lernen und vertiefen sie ihr Wissen über die verschiedensten Themengebiete, die BelegschaftsvertreterInnen kennen müssen: Arbeitsrecht, Betriebswirtschaftslehre, Kommunikation und der Umgang mit Medien, aber auch Krisenmanagement. Die Herausforderung ist es jedoch, die komplexen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Themengebieten zu verstehen, anzuwenden und vor allem auch kommunizieren zu können.

Um den TeilnehmerInnen einen „Vorgeschmack“ auf ihre künftigen Herausforderungen zu geben und ihre Fertigkeiten zu trainieren, schufen Brigitte Daumen und Georg Sever von der SOZAK-Lehrgangslleitung ein eigenes Modul, den sogenannten SOZAK-Praxisfall. Dieser findet am Ende des Lehrgangs statt, in einer Woche sind die TeilnehmerInnen herausgefordert, ihr erworbenes Wissen laufend und oft spontan abzurufen und im Rahmen der Übung korrekt anzuwenden. „Die Sozialakademie ist quasi ein Versuchslabor, in dem die TeilnehmerInnen Handlungsweisen austesten und trainieren können, damit sie diese dann im echten

Leben in den Betrieben auch gut anwenden können“, sagt Georg Sever von der SOZAK-Lehrgangleitung. Gerald Mjka, Betriebsratsvorsitzender des Wiener Krankenhauses Zum Göttlichen Heiland, erinnert sich gerne an die stressige, aber sehr lehrreiche Zeit zurück. „Die Zeit während des Praxisfalls war sehr intensiv. Wir erhielten die Aufgaben am Ende unserer Ausbildung, in einer Phase, in der wir alle schon recht müde waren. Der Praxisfall war sehr fordernd und verlangte unsere gesamte Konzentration, vor allem, wenn es um Organisation und Kommunikation ging.“

Interviews und Bilanzanalysen

Im Rahmen des Praxisfalles wurden die TeilnehmerInnen in verschiedenste Gruppen eingeteilt, die jeweils Betriebsratskörperschaften des fiktiven Betriebs Hoizhittn GmbH darstellen. In diesem konkreten Fall sollte die Hoizhittn GmbH als Unternehmensstandort in der strukturschwachen Region Retz trotz guter Umsätze und Gewinne geschlossen werden.

Die Belegschaft, dargestellt von Brigitte Daumen, Georg Sever, Brigitte Hons von der GPA-djp-Bundesrechtsabteilung sowie Markus Oberrauter von der Abteilung Betriebswirtschaft der Arbeiterkammer Wien, stellte konkrete Anfragen, auf die die BetriebsrätInnen augenblicklich reagieren mussten. Bei den Anfragen ging es um Entlassungen, Kündigungen, Anfragen von Karenzierten, Bilanzanalysen oder um die korrekte Abhaltung von Betriebsratssitzungen sowie Betriebsversammlungen. Auch mussten die TeilnehmerInnen Interviews simulieren, die sie verschiedensten Medien geben mussten. Hier wurden sie von Barbara Trautendorfer von der PRO-GE-Medienabteilung und Cornelia Breuß von der Abteilung Service und Information der Arbeiterkammer Wien trainiert.

Daneben mussten sie auch mit der Personalchefin, die von Helga Fichtinger aus der GPA-djp dargestellt wurde, sowie mit der Geschäftsführung, gespielt von Heinz Leitmüller, Leiter der Betriebswirtschafts-Abteilung der AK Wien, Sozialplanverhandlungen führen.

Die Geschäftsführung wurde zudem noch von einem Rechtsanwalt (aka Silvia Hruska-Frank von der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien) unterstützt, sodass auch noch das Rechtswissen der SOZAK-TeilnehmerInnen abgeprüft wurde.

Gerald Mjka und seine KollegInnen sahen sich plötzlich mehreren Herausforderungen gegenüber, die sie bewältigen mussten. So mussten sie innerhalb kürzester Zeit eine Team- und Kommunikationsstruktur aufbauen. „Wir wussten nicht, wie lange das dauert und welche Ausmaße der Fall annimmt, daher war es sehr schwer für uns“, sagt Mjka. „Es war die größte Herausforderung, ein Team und eine Struktur aufzubauen, damit alles reibungslos funktioniert. Zudem mussten wir Entscheidungsprozesse festlegen und durchhalten.“

Um den Schwierigkeitsgrad zu erhöhen, wurden auch spezielle Situationen mit MitarbeiterInnen simuliert – was passiert mit Mitarbeiterinnen, die in Karenz sind? Eine Herausforderung war der Fall von „Rolli Wiel“, einem Mitarbeiter mit einer Behinderung und verminderten Erwerbsfähigkeit von 80 Prozent. Er hätte nur noch zwei Jahre bis zur Pension und wäre bereit, bei einer eventuellen Weiterbeschäftigung auf Teile seiner Abfertigung zu verzichten ... „Es war eine Herausforderung, auch die individuellen Sorgen der Arbeitnehmer genauso ernst zu nehmen und nicht untergehen zu lassen“, sagt Mjka.

Strategien entwickeln

Georg Sever erklärt die Schwierigkeiten der Übung so: „Neben der Beantwortung inhaltlicher Fragestellungen mussten in vielen Bereichen Strategien entwickelt werden. Was kann zum Beispiel von einzelnen Themenverantwortlichen alleine entschieden, aber was in der Gruppe rückbesprochen werden? Welche Vorgangsweise wählt man bei der Beschaffung von Informationen? Wie legt man die Kommunikation mit den Medien an? Welche Strategie verfolgt die Körperschaft bei der Verhandlung mit der Personalchefin? Wie gehe ich strategisch beim Gespräch mit dem Geschäftsführer vor?“

Nach jeder Übungs- bzw. Verhandlungssequenz sowie den jeweiligen Me-

INFO & NEWS

Die TeilnehmerInnen der Sozialakademie der Arbeiterkammer (SOZAK) arbeiten im Zuge des Lehrgangs jedes Jahr in Kleingruppen an von den Gewerkschaften beauftragten Projektarbeiten zu unterschiedlichen gewerkschaftspolitisch relevanten Themen. BetriebsrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen sowie Interessierte können diese Projektarbeiten unter www.ichwardabei.at downloaden oder im ÖGB-Verlag bestellen (Michael Musser, +43 1 662 32 96-39732, michael.musser@oegbverlag.at). In unserer neuen Serie stellen wir ausgewählte Projektarbeiten vor.

dieninterviews wurde eine Feedbackrunde eingelegt, in denen die FachexpertInnen mit den TeilnehmerInnen deren Vorgangsweisen besprachen. Sie hoben ihre Stärken, aber auch ihre Schwächen hervor und gaben Ratschläge, wie sie die Schwächen ausgleichen konnten.

Zudem wurden Praxistipps und Tricks für Verhandlungen und Interviews vermittelt. „Außerdem wurde immer darauf hingewiesen, wo BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen in der Praxis mit derartigen Situation konfrontiert sind“, ergänzt Georg Sever. Gerald Mjka ist froh und dankbar, die Möglichkeit gehabt zu haben, ein Worst-Case-Szenario durchspielen zu können. „Der ganze Prozess war hervorragend aufgebaut. Wir wuchsen in unsere Rollen hinein und konnten uns letztendlich mit ihnen sogar voll und ganz identifizieren. Herzlichen Dank an die Organisatoren, die so etwas Großartiges auf die Beine gestellt haben.“ Vielleicht geht Mjkas Wunsch noch in Erfüllung: dass der Praxisfall nicht nur fix in den SOZAK-Lehrplan integriert, sondern auch separat gelehrt wird.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
maja.nizamov@gmx.net
oder die Redaktion
aw@oegb.at