

Landeshauptstadt Magdeburg

Stellungnahme der Verwaltung

öffentlich

Stadtamt	Stellungnahme-Nr.	Datum
II/01	S0040/13	25.02.2013
zum/zur		
F0016/13 – Fraktion DIE LINKE/Tierschutzpartei		
Bezeichnung		
(Nicht-)Übernahme von Auszubildenden bei der MVB GmbH & Co KG		
Verteiler		Tag
Der Oberbürgermeister		16.04.2013

Frage:

Entspricht es den Tatsachen, dass sich aktuell in Ausbildung bei der MVB GmbH & Co KG befindliche Lehrlinge, insbesondere Auszubildende zur Fachkraft im Fahrbetrieb, von der Geschäftsführung aufgefordert wurden, sich bei der Arbeitsagentur zu melden, da eine Übernahme selbst bei erfolgreichen und ausgezeichneten Berufsabschlüssen entgegen der Praxis in den vergangenen Jahren nicht vorgesehen ist?

Stellungnahme:

Der Tarifvertrag zur Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit endete zum 31.12.2012 ohne Nachwirkfrist. Der Kommunale Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt (KAV) führte seit letztem Jahr im Auftrag der MVB GmbH & Co. KG mit ver.di Gespräche zur Herbeiführung einer Übergangslösung bis zum Abschluss der bevorstehenden Verhandlungen zum TV-N LSA. Seit dem 1. Januar 2013 bis zum Tarifabschluss galt somit für alle Unternehmensbereiche die 40-h-Woche.

Ein Übergang in die 40-h-Woche bedeutet 5% mehr Aufwendungen für Lohn und Gehalt. Außerdem entsteht ein Minderbedarf von ca. 32 Arbeitnehmern.

Betriebsbedingte Kündigungen waren durch den bestehenden Tarifvertrag ausgeschlossen. Jedoch mussten zur Kompensation der entstehenden Aufwendungen Maßnahmen ergriffen werden. Diese zeigten sich wie folgt:

1. sofortiger Einstellungsstopp unternehmensweit, damit verbunden zunächst keine Übernahme der Auszubildenden
2. Anpassung der Dienstpläne auf eine 40-h-Woche
3. Abbau von Überstunden.

Der neue Tarifvertrag ist seit dem 28.03.2013 rechtskräftig. Danach gilt ab dem 01.04.2013 eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden, verbunden mit einem Entgeltausgleich auf Basis von 39 Wochenstunden, ab dem 01.01.2015 auf 40 Wochenstunden. Aufgrund der Fortführung der 38 Stunden Arbeitswoche gibt es den Arbeitskräfteüberhang von 32 Arbeitnehmern nicht mehr. Es entstehen Mehraufwendungen für Lohn und Gehalt, die zusätzlich vom Unternehmen erwirtschaftet werden müssen. Die MVB GmbH & Co. KG hat nach Tarifabschluss reagiert und den nicht übernommenen Auszubildenden der Ausbildungsrichtung Fachkraft im Fahrbetrieb Arbeitsverträge angeboten. Eine Einstellung der nicht übernommenen Auszubildenden der übrigen Ausbildungsrichtungen wird derzeit geprüft.

Fragen:

Wie harmonisiert das mit den Empfehlungen und Beschlüssen des Stadtrates?

Sind Sie mit mir der Ansicht, sehr geehrter Herr Oberbürgermeister, dass es nicht zueinanderpasst, wenn einerseits immer wieder das vergleichsweise hohe Durchschnittsalter der MVB-Belegschaft und der damit einhergehende Krankenstand beklagt werden, der zudem sogar zur Einstellung von studentischen Aushilfsfahrern führt, aber andererseits im eigenen Unternehmen erfolgreich und auf hohem Niveau ausgebildete junge Fachkräfte offensichtlich freigesetzt und nicht übernommen werden sollen? Wie beurteilen Sie persönlich diese Frage?

Was werden Sie unternehmen, um den Fachkräftenachwuchs bei der MVB GmbH & Co KG zu sichern und diesen jungen Menschen eine Perspektive zu bieten, so wie es im Grunde mit jedem Azubi innerhalb der Verwaltung und selbst in den Eigenbetrieben und Gesellschaften mit kommunaler Beteiligung auch geschieht?

Stellungnahme:

Bisher wurden bei der MVB GmbH & Co. KG die Lehrlinge nach Bedarf ausgebildet und dann übernommen. Durch die oben beschriebene Situation unterliegt die MVB GmbH & Co. KG derzeit wirtschaftlichen und finanziellen Zwängen, die eine Übernahme der Auszubildenden nur nach genauer Prüfung erlaubt.

Frage:

Wie beurteilen Sie diese Vorgänge bei der MVB GmbH & Co KG im Kontext kommunaler Personalentwicklungskonzepte und der allseits und allerorten bekundeten Vermeidung der Abwanderung junger Menschen und gut ausgebildeter Fachkräfte?

Stellungnahme:

Die MVB GmbH & Co. KG ist ein eigenständiges Unternehmen und unterliegt im Rahmen der Betrauungsvereinbarung klaren wirtschaftlichen Kriterien. Die Gesellschafterin darf vom Unternehmen erwarten, dass Planungsziele eingehalten werden und negativen, zielabweichenden Entwicklungen entsprechend gegengesteuert wird. Die Geschäftsführung hat die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der geltenden gesetzlichen Vorschriften und den Vorgaben des Gesellschaftsvertrages zu führen. Sie ist verpflichtet, bei Zahlungsunfähigkeit bzw. Überschuldung Insolvenz anzumelden und haftet persönlich bei Insolvenzverschleppung.

Unter den derzeitigen Bedingungen ist eine sorgfältige Abwägung jeder Neueinstellung bzw. Übernahme von Auszubildenden dringend geboten, da sie dem Unternehmensinteresse verpflichtet ist und wirtschaftlichen Schaden von ihm abhalten muss.

Fragen:

Ist Ihnen zudem bekannt, dass Azubis der MVB GmbH & Co KG im Gegensatz zu den Azubis der SWM GmbH, von denen einige im Verbund mit der MVB gemeinsam ausgebildet werden, wenn sie für 6-8 Wochen jährlich Theorieblöcke in einer Ausbildungseinrichtung bei Leipzig wahrnehmen müssen, keinerlei Fahrt- oder Übernachtungskosten abrechnen können und voll zu Lasten der Lehrlinge gehen, während die SWM ihre Azubis hierbei finanziell unterstützt? Was werden Sie tun, um dies zu ändern und gleichberechtigte Verhältnisse im Sinne der jungen Menschen zu schaffen?

Stellungnahme:

Die MVB GmbH & Co. KG als Arbeitgeber möchte den Auszubildenden der MVB GmbH & Co. KG eine Unterstützung für die Blockausbildung außerhalb von Magdeburg gewähren. Den Auszubildenden der MVB GmbH & Co. KG wurden die Übernahme der Übernachtungskosten sowie die Kostenübernahme der Zugfahrt angeboten. Dies wurde von den Auszubildenden abgelehnt. Es soll eine Lösung im sog. Ausbildungstarifvertrag gefunden werden.

Diese Stellungnahme wurde mit der MVB GmbH & Co. KG abgestimmt.

Zimmermann