

# Hapag-Lloyd-Vorstand blitzte ab

## Arbeitsgericht: Neuer Sozialplan auf Grund der Standortverlagerung notwendig

gru. Schlappe für den Vorstand und Aufatmen bei den Mitarbeitern von Hapag-Lloyd: Für alle Beschäftigten des Unternehmens, die von der Verlagerung insbesondere der Liniendienste von Bremen nach Hamburg betroffen sind, muß ein neuer Sozialplan erstellt werden. Mit diesem Beschluß hat gestern die Dritte Kammer des Arbeitsgerichts unter Vorsitz von Richter Harald Paus die Auffassung des Betriebsrates bestätigt, wonach die am 25. September vergangenen Jahres ausgehandelte Be-

triebsvereinbarung keinesfalls die Auswirkungen der Standortverlagerung berücksichtigt. Die Einigungsstelle — besetzt mit vier Arbeitgeber- und vier Arbeitnehmervertretern sowie einem Neutralen — habe sich deshalb zu Recht für zuständig erklärt, für die Betroffenen einen neuen Sozialplan zu erarbeiten. Mit der richterlichen Rückenstärkung kann die Einigungsstelle am Freitag ihre Tätigkeit fortsetzen, um bessere Konditionen für die Beschäftigten zu entwickeln.

Im Mittelpunkt der gestrigen Verhandlung stand der Sozialplan vom September vergangenen Jahres. Wie die Unternehmensvertreter versicherten, decke die Vereinbarung sämtliche Rationalisierungsmaßnahmen von Hapag-Lloyd ab. Bereits im März 1981 habe man die Mitarbeiter darüber umfassend informiert. Nach den Ausführungen der Arbeitgeberseite stand zwar die sogenannte Gemeinkostenwertanalyse im Vordergrund, gleichwohl hätten die Mitarbeiter wissen müssen, daß die Standortverlagerung komme. Die Hapag-Lloyd-Vertreter verteidigten gestern auch noch einmal die Betriebsverlegungen an die Elbe als notwendige betriebswirtschaftliche Maßnahme.

Demgegenüber sprach der Prozeßvertreter des Betriebsrates von eklatanten Managementfehlern, die durch Aktionismus und mit einem „Herr-im-Haus-Standpunkt“ gegenüber den Großaktionären vertuscht werden sollten. Bis heute liege eine Kosten-Nutzen-Analyse nicht vor. Entscheidend sei jedoch, „daß im vergangenen Jahr ein Sozialplan für gewisse Rationalisierungsmaßnahmen, nicht aber für die Standortverlagerung abgeschlossen worden ist“. Argumentierte der Rechtsanwalt: „Und ein Sozialplan auf Vorrat ist rechtlich unzulässig. Er wäre vom Betriebsrat auch gar nicht mitgetragen worden.“

Die Dritte Kammer des Arbeitsgerichts bestätigte die Auffassung der Arbeitnehmerseite uneingeschränkt. Die Nachteile für die Mitarbeiter auf Grund der Betriebsverlegungen seien in der Vereinbarung von 1981 nicht erfaßt worden. Arbeitsrichter Harald Paus bescheinigte der Einigungsstelle denn auch ausdrücklich, für einen neuen Sozialplan zuständig zu sein.

Gerade das hatte die Unternehmensseite bestritten. Doch ihre Erwartungen wurden gestern enttäuscht. Die unscharfe Formulierung hinsichtlich des sachlichen Geltungsbereichs im Sozialplan, so Paus, lasse nur auf den ersten Blick auch auf die von der Standortverlagerung betroffenen Mitarbeiter schließen. Tatsächlich aber sei keine generelle Regelung getroffen worden. Der Arbeitsrichter wörtlich: „Maßnahmen, die in ihrem Ausmaß und in ihrer Tragweite weder bekannt, ja nicht einmal

beschlossen waren, sind nicht von dem sachlichen Geltungsbereich des Sozialplanes erfaßt.“

Die Kammer verwies gestern auf etliche Protokolle als Beweismaterial und führte zudem den Interessenausgleich vom 27. Juni vergangenen Jahres an; Darin wird ausdrück-

lich noch von den Zentralen Bremen und Hamburg gesprochen.

Nach dem Beschluß des Arbeitsgerichts kann die Einigungsstelle zunächst einmal unbelastet weiterarbeiten, schwebte doch bislang das Damoklesschwert über ihr, nicht zuständig zu sein.