

# T & M Technik und Museum Marketing GmbH

## Chronologie der Ereignisse

Die T & M Technik und Museum Marketing GmbH wurde im Herbst 2002 als 100prozentige Tochter der Stiftung Deutsches Technikmuseum gegründet. Die Stiftung erhält jährlich eine Zuwendung von ca. 13.000.000 €. Seit 2003 übernahm die T & M GmbH erste Aufgaben in der Besucherbetreuung im DTMB. Mit den Jahren wuchs die Zahl der Beschäftigten von anfänglich etwa 35 auf 180 Besucherbetreuer an. Die Geschäftsleitung der GmbH besteht aus den Direktoren des DTMB: Herr Professor Dr. Böndel, Herr Professor Dr. Dr. Steinle und Herr Bretzel.

Die Beschäftigten der GmbH sind alle auf der Grundlage des Teilzeitbefristungsgesetzes angestellt. Explizit wird dabei §14 Abs. 2 in den Arbeitsverträgen angeführt. Dieser ermöglicht es, innerhalb von 2 Jahren bis zu dreimal Verträge sachgrundlos zu verlängern.

### **Frühjahr 2007**

Nach heftigen Streitereien über ein neues Fortbildungskonzept, dass die Besucherbetreuer anfangs verpflichten sollte, mindestens acht Fortbildungen im Jahr zu besuchen und sich halbjährig verbindlich für die Fortbildungen anzumelden, setzten sich einige Besucherbetreuerinnen zusammen und denken über eine Interessenvertretung nach.

### **Herbst 2007**

Weitere 20 – 25 Besucherbetreuer werden neu eingestellt; wieder mit den nun üblicherweise anfänglich auf 10 Monate befristeten Standardarbeitsverträgen. Die Zahl der Mitarbeiter erreichte nun die Marke von 180 Personen.

### **Oktober 2007**

Zum 30.11. 2007 stehen routinemäßige Vertragsverlängerungen von Kolleginnen und Kollegen verschiedenster Einstellungsgruppen an.

Für den 1. November 2007 setzte die Geschäftsführung eine Sitzung mit den Teamleitern der GmbH fest. Auf dieser sehr angespannten Sitzung wurde dann die generelle Entscheidung der Geschäftsführung präsentiert, dass alle mehr als 3-jährigen Mitarbeiter gehen sollen, weil man „keine unbefristeten Arbeitsverhältnisse in der GmbH haben wolle“ Die Stimmung in der Belegschaft nach dieser Sitzung war bedrückend, denn über die Jahre hatten alte und immer wieder neue Mitarbeiter ein Betriebsklima geschaffen, das angenehm war und auch die Zustimmung der Einsatzleiter und der meisten der Stiftungsmitarbeiter hatte.

Alle Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht an die Vierjahresgrenze stoßen, dürfen ihre Verträge ein weiteres Mal verlängern.

Im Laufe der ersten Novemberwoche liegen die Verträge im Büro des Prokuristen bereit und die Beschäftigten können zur Unterzeichnung ihrer Verträge vorbeikommen oder Termine ausmachen.

Die Besucherbetreuerinnen waren enttäuscht. Auch aufgrund dieses Kurses der „kalten Abservierung“ hatten sich engagierte Mitarbeiter entschlossen, die lange angedachte Idee eines Betriebsrates wieder aufzuwecken.

Die Wahl einer arbeitnehmerrechtlichen Interessensvertretung erschien aufgrund der neuen Entwicklungen als notwendig.

Die Beschäftigten wendeten sich an ver.di und wurden durch den Gewerkschaftssekretär Herrn Jürgen Stahl bei der Einleitung der Betriebsratswahl unterstützt.

Am **12.11.2007** wurde zu einer Betriebsversammlung eingeladen, auf der ein Wahlvorstand eingesetzt wurde.

Am 14.11.2007 der Geschäftsführung wird bekannt, dass der Teamleiter Martin Zippel den Klageweg eingeleitet hat.

Am 21.11.07 ließ die Geschäftsführung alle im Dienst befindlichen Teamleiter die Erklärung verlesen, dass von nun vorläufig keine Arbeitsverträge mehr verlängert werden.

Abrupt wurden keine Verträge mehr verlängert, obwohl es mündliche und in einem Fall sogar eine schriftliche Einladung gab zur Vertragsverlängerung ins Personalbüro zukommen.

Auf Nachfrage von Besucherbetreuern antwortete ein Geschäftsführer, man hätte die Notbremse ziehen müssen.

Am **30.11.2007** müssen ca. 25 Besucherbetreuer die GmbH verlassen

Mehrere Besucherbetreuer reichen beim Arbeitsgericht Berlin Entfristungsklagen ein

## **Dezember 2007**

Die Wahl des Betriebsrates der T & M wird mit dem Wahlaushang offiziell gestartet.

Die Wahl des Wahlvorstandes wird von der Geschäftsleitung für obsolet erklärt, woraufhin der Wahlvorstand einen Anwalt einschaltet.

Der Arbeitgeber führt an, die Betriebsversammlung sei „nicht ordentlich abgehalten worden“, da der Arbeitgeber nicht eingeladen worden sei und nicht von seinem Rederecht Gebrauch machen konnte.

In den folgenden Wochen der Wahlvorbereitung sehen sich die Mitglieder des Wahlvorstandes immer wieder verbalen Attacken und Einschüchterungsversuchen durch den Geschäftsführer der GmbH und stellvertretenden Direktor des DTMB, Herr Markus Bretzel ausgesetzt.

Der Arbeitgeber lässt sämtliche Güteverhandlungen der Entfristungsklagen platzen und verschiebt immer wieder Verhandlungstermine.

24.01.2008 - erster Wahltag: 10min vor Wahlbeginn bekommt der Wahlvorstand ein Schreiben des Arbeitgeberanwaltes in welchem gefordert wird, dass der Wahlvorstand noch vor Beginn der Wahl bestimmte Personen von der Vorschlagsliste und der Wählerliste entfernen solle, da man sonst die Wahl nicht anerkennt und das Ergebnis anfechten wird.

26.01.2008: mit einer Wahlbeteiligung von ca. 65 % werden 7 ordentliche Mitglieder in den Betriebsrat der T & M Technik und Museum Marketing GmbH gewählt.

30.01.2008 Konstituierende Sitzung des Betriebsrates und Bildung eines Wirtschaftsausschusses

Februar 2008 : Anfechtung der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber

Februar 2008: erstes Monatstreffen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verläuft ergebnislos

- es gebe vorläufig keine Vertragsverlängerungen mehr; die Besucherbetreuung sei zu teuer; man müsse sich an das „Gebot der Wirtschaftlichkeit“ halten
- wie das neue Konzept für die Besucherbetreuung aussehe, wisse man noch nicht; man sei da erst in der Planungsphase
- verschiedene Auskunftsverlangen des Wirtschaftsausschusses (sowohl schriftlich als auch mündlich) werden abgelehnt, sodass der WA sich schließlich gezwungen sieht, eine Einigungsstelle anzustreben

Die Stimmung und die gute Arbeitsatmosphäre in der Besucherbetreuung verschlechtern sich Zusehens, die Besetzung innerhalb der Ausstellungsflächen wird katastrophal.

### **März 2008**

Zum 31. März 2008 laufen bei weiteren 50 Mitarbeitern die Verträge aus; auf die Frage (beim zweiten Monatstreffen) was mit diesen Mitarbeitern ist, wird von der Geschäftsleitung nur auf das Schreiben vom 21.11.2007 verwiesen („...damit sei doch alles klar; es gebe vorläufig fiel keine Verlängerungen; die Besucherbetreuung wird abgewickelt...“).

Der Betriebsrat wird herablassend und sehr arrogant behandelt; Fragen werden nur sehr vage beantwortet oder mit den Worten „...das gehe den Betriebsrat nichts an“ ignoriert.

Auf der ersten Betriebsversammlung kommt es zu keinem nennenswertem Ergebnis, da sich nicht einer der drei Geschäftsführer trotz ausdrücklicher Einladung den Fragen der Mitarbeiter stellt.

Auf Nachhaken des Betriebsrates, räumt der Arbeitgeber ein, dass ihm bewusst sei, dass mit dem Wegfallen weiterer Besucherbetreuer ab 1. April 2008 die Besucherbetreuung nicht mehr so gewährleistet werden kann wie bis dahin, man überlege noch wie man diese „Engpässe“ überbrücken könne.

Mit der Unterstützung von ver.di gehen die Besucherbetreuer an die Öffentlichkeit und vor den Kulturausschuss um auf Ihre Situation aufmerksam zu machen.

Dem Regierenden Bürgermeister wird eine Resolution der Beschäftigten und ver.di überreicht.

Herr Böndel erklärt gegenüber Herr Schmitz, dass das neue Konzept Mitte Mai vorgestellt werden wird, was nicht passiert.

Ende März finden nach mehrfachen Verzögerungen durch den Arbeitgeber endlich die ersten zwei Prozesse vor dem Arbeitsgericht Berlin statt, die von den klagenden Besucherbetreuern gewonnen werden.

31.03.2008: ca. 50 Besucherbetreuer müssen die GmbH verlassen.

Die Zahl der Besucherbetreuer sinkt auf unter 100, sodass nicht mehr alle Bereiche des DTMB betreut werden können.

An den Osterfeiertagen werden, ohne dass der Betriebsrat darüber informiert wird, Leiharbeitnehmer der Firma Securitas eingesetzt. Als der Betriebsrat auf ein Gespräch mit der Geschäftsführung pocht, wird ihm erklärt, es würde kein Gesprächsbedarf bestehen und der „Arbeitgeber müsse auch noch irgendetwas alleine entscheiden dürfen“. Der Betriebsrat leitet daraufhin ein Verfahren auf Untersagung der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern vor dem Arbeitsgericht Berlin ein.

## **April 2008**

Weitere Arbeitnehmer reichen Entfristungsklagen beim Arbeitsgericht Berlin ein.

Die Geschäftsleitung lässt sowohl den ehemaligen als auch den noch beschäftigten Mitarbeitern in der Besucherbetreuung Arbeitsangebote der Firma SECURITAS übergeben. Rhetorisch sehr eigenwillig aufgebaut, beruft sich der Arbeitgeber auf §615 Abs. 2 BGB sollten es die Beschäftigten „böswillig“ unterlassen, die Dauer eines potentiellen Prozesses ohne Beschäftigung überbrücken zu wollen.

Die Zahl der von ehemaligen Beschäftigten gewonnenen Prozesse steigt auf 6 an; dennoch ändert der Arbeitgeber seine Prozess-Strategie nicht.

Der Arbeitgeber kündigt an, in Berufung gehen zu wollen. Notfalls bis zum Bundesarbeitsgericht.

Angebotene Prozessverträge werden zurückgezogen.

Der erste Einigungsstellen- Termin wird ergebnislos abgebrochen, da der Arbeitgeber selbst auf Nachfragen des vorsitzenden Richters nicht zu Gesprächen oder irgendeiner Form von Kompromiss bereit ist.

Das Monatstreffen eskaliert.

Der Betriebsrat strebt aufgrund der andauernden Verweigerungshaltung des Arbeitgebers eine weitere Einigungsstelle an.

## **Mai 2008**

Die Zahl der von ehemaligen Beschäftigten gewonnenen Prozesse steigt auf 8 an.

Die Geschäftsführer der GmbH teilen dem Betriebsrat mit, an der nächsten Betriebsversammlung teilnehmen zu wollen und empfehlen auch Vertreter der Firma SECURITAS einzuladen, um über das Angebot zu sprechen.

Als der BR versucht einen Termin für die Betriebsversammlung mit der Geschäftsleitung zu koordinieren, ist es dieser nun wieder egal, wann der Termin ist; Der Betriebsrat solle doch einladen, man würde dann sehen ob man Zeit hat.

Zur Betriebsversammlung erscheinen dann trotz der Anwesenheit von Vertretern der Firma SECURITAS lediglich die Prokuristen der GmbH (Herr Schürmann/ Herr Knüpfer), die allerdings auch keinerlei Antworten geben wollen oder können.

Auch zu dem versprochenen neuen Konzept für die Besucherbetreuung können die Prokuristen keine Auskunft geben.

Der Betriebsrat stimmt der Verlängerung von ca. 35 Verträgen der Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Veranstaltungsdienst, Wachschutz und Zuckermuseum bis Sommer 2009 zu.

Bei einem weiteren Gerichtstermin zum Auskunftsverlangen des Wirtschaftsausschusses erklärt der Anwalt der Geschäftsleitung, sowohl mündlich als auch schriftlich, dass dieser Termin und auch alle anderen vorher vom BR angestrebten Gerichtstermine keinerlei Berechtigung haben, da diese sich allesamt auf der Falschaussage des BR begründen, es werde ein neues Konzept erarbeitet, dem sei schließlich nicht so.

Weitere Arbeitsgebiete der Besucherbetreuer der stiftungseigenen GmbH müssen durch Securitas-Mitarbeiter übernommen werden. Obwohl Securitas deutlich teurer ist, ab Juli 2008 werden die Besucherbetreuer wahrscheinlich – wenn überhaupt – nur noch im Spectrum eingesetzt.

Die Zahl der gewonnenen Prozesse seitens der Klagenden steigt auf 10 an.

Eine Kollegin, die im November Klage eingereicht und erstinstanzlich gewonnen hat, wird ein Prozessarbeitsvertrag angeboten, nimmt diesen an und arbeitet wieder.

Weitere 10-20 Prozesse stehen derzeit noch aus.

Zum Ende Juni müssen weitere 40 Beschäftigte gehen, obwohl viele von ihnen bereits über 2 Jahre beschäftigt sind und nach der derzeitigen Rechtslage (erstinstanzlich) ebenfalls ein Anrecht auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben.

Nach dem derzeitigen Stand werden im Juni weitere 20-30 Mitarbeiter Klage vor dem Arbeitsgericht einreichen (können).

Insgesamt haben 100 der ursprünglich 180 Beschäftigten ein Anrecht auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse, die trotz erstinstanzlicher Rechtssprechung von den Direktoren des DTMB und den Geschäftsführern der GmbH nicht wahrgenommen werden.

Wir fordern das Berliner Abgeordnetenhaus, die Senatskanzlei und den Stiftungsrat des DTMB dazu auf, sich für die Beschäftigten und ihre Rechte einzusetzen.