„Kein Grund für Entschuldigungen“

PNP-Verlegerin empört sich über Mitarbeiterproteste – Betriebsrat kontert

Von Michaela Schneider

Sie gehen wieder und wieder auf die Straße, demonstrieren, streiken – Journalisten und Verlagsangestellte der *Passauer Neuen Presse*. Doch Verlegerin Simone Tucci-Diekmann weigert sich beharrlich, mit den Gewerkschaften Verhandlungen aufzunehmen. Stattdessen hat sie eine überarbeitete Version des 2009 erstmals aufgelegten „Eckpunktepapiers“ angekündigt. Es regelt das Beschäftigungsverhältnis neu eingestellter Mitarbeiter und billigt „Altvertraglern“ maximal einen Inflationsausgleich zu. In dem Schreiben an die Mitarbeiter, in dem Tucci-Diekmann die Überarbeitung ankündigt, äußert sie zudem ihre Empörung über gewerkschaftliche Proteste – und erwartet eine Entschuldigung.

„Beleidigend und ehrverletzend“

Tucci-Diekmann bezieht sich im Schreiben auf ein Gespräch mit Betriebsräten, bei dem sie selbst nicht einmal dabei war. Wörtlich heißt es: „Zudem planten sie *(Anmerkung der Redaktion: vorab namentlich genannte Betriebsräte)* eine Entschuldigung für die beleidigende und ehrverletzende Veranstaltung zum Jahresende im Stadtzentrum Passau an mich zu übermitteln.“ In einer Stellungnahme im Intranet des Hauses distanziert sich der Betriebsrat: „(Im Gespräch …) wurde unseren Vorsitzenden vom Arbeitgeber nahegelegt, sich bei der Verlegerin für die Kundgebung vor der Stadtgalerie zu entschuldigen. Dies wurde lediglich zur Kenntnis genommen. Wir sehen keinen Grund für irgendwelche Entschuldigungen.“

Noch eine Passage sorgt für Empörung. Tucci-Diekmann schreibt, beide Betriebsräte hätten zugesagt, „das überarbeitete Eckpunktepapier gegenzeichnen zu wollen, wenn sich die betriebsfremden Gewerkschaften zurückzögen“. Die Antwort des Betriebsrats: Zu keinem Zeitpunkt habe im Raum gestanden, irgendein einseitig festgelegtes Papier zu unterzeichnen. Zudem verweist der Betriebsrat auf geltende Gesetze, an die er sich halten werde, insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz. § 77 Absatz 3 im Wortlaut: „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.“

Und eine Betriebsvereinbarung ist Tucci-Diekmanns Eckpunktepapier sowieso nicht, diese hätte Verhandlungen mit dem Betriebsrat vorausgesetzt und wäre rechtsverbindlich, erläutert BJV-Geschäftsführerin Jutta Müller. Daneben sei im Arbeitsrecht zwar auch eine sogenannte „Gesamtzusage“ des Arbeitgebers an die Belegschaft möglich. Die allerdings könne nur positive Dinge regeln, sprich Zusatzleistungen wie zum Beispiel Gratifikationen. Tucci-Diekmanns bisheriges Eckpunktepapier stellt die Journalisten der *PNP* jedoch in vielen Punkten schlechter als Kollegen in anderen Häusern, die nach Tarif bezahlt werden *(siehe Infokasten)*.

	Flächentarifvertrag für Redakteur/-innen	Das bisherige Eckpunktepapier der *PNP*
Arbeitszeit	36,5 Std./Woche	40 Std./Woche
Urlaub	30 Tage/34 Tage	26 Tage
Sonderurlaub	Umzug (dienstl.) 2 Tage Eheschließung, Geburt, Todesfälle: 2 Tage	/ /
Urlaubsgeld/Jahresleistung	1,5 Bruttomonatsgehälter	1 Bruttomonatsgehalt
Gehaltsfortzahlung bei Krankheit	bis zu 12 Monate (nach 25 Jahren)	6 Wochen
Sonntags-/Feiertagszuschlag	76,10 € Redakteure 51,10 € Volontäre	75 € Redakteure 40/50 € Volontäre
Gehalt	3.202 € bis 5.245 €	2.666 € bis 4.713 €

Die Proteste der *PNP*-Mitarbeiter gingen auch 2017 weiter – im Bild unterstützt vom BJV-Vorsitzenden Michael Busch. Mehr unter *bjvlink.de/pnp-demo*. Zudem wurde Anfang Februar erneut gestreikt. Foto: Tobias Köhler

Verlegerin: „einseitig binden“

Wie das künftige Eckpunktepapier tatsächlich aussehen wird, war bei Redaktionsschluss nicht bekannt. Tucci-Diekmann hatte im Schreiben angekündigt: „Ich werde mich nun einseitig (…) an das neue Eckpunktepapier ab dem 1. März 2017 für weitere drei Jahre binden und so wie die letzten zehn Jahre auch (…) zu meinen Worten stehen. Bis Mitte Februar wird das entsprechend angepasste Eckpunktepapier im Intranet veröffentlich werden.“

Bedeutet das Eckpunktepapier also zumindest für geraume Zeit Sicherheit? Die BJV-Geschäftsführerin relativiert: Selbst wenn man es wie eine „Gesamtzusage“ werte, erwerben Arbeitnehmer – anders als beim Tarifvertrag – nur einen einzelvertraglichen Anspruch auf versprochene Leistungen. Und ein Einzelvertrag kann zum einen im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer geändert werden. Zum anderen wäre laut Müller vor Ablauf der drei Jahre eine Änderungskündigung denkbar, insofern die Verlegerin einen trifftigen Grund vorlegen würde. Änderungskündigung? Das bedeutet nichts anderes als die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, verbunden mit dem Angebot, es unter geänderten Bedingungen fortzusetzen. Und geändert bedeutet selten besser.