

Der Betriebsrat – Feind oder Helfer?

KOLLENTIPP. Vielen Betrieben ist der Betriebsrat ein Dorn im Auge. Wer aber – wie wir – in ihm einen Verbündeten sieht, fährt gut damit.

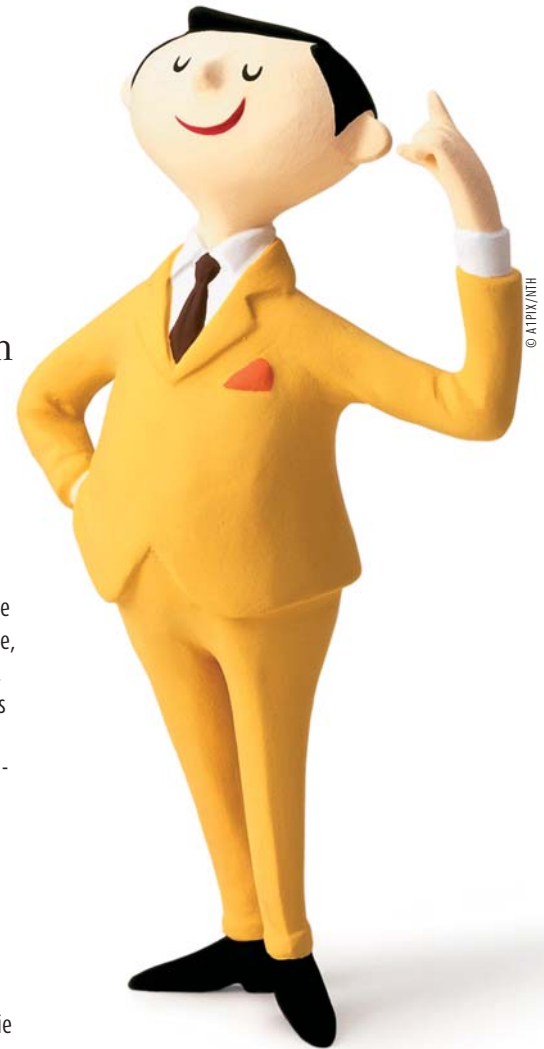
Die betriebliche Mitbestimmung ist in deutschen Betrieben gesetzlich fest verankert. Viele Betriebe möchten jedoch dem Betriebsrat am liebsten aus dem Weg gehen, bekämpfen ihn sogar, weil er angeblich die unternehmerische Freiheit beschränke. Aus Personalersicht gibt es aber gute Gründe, im BR keinen Feind, sondern einen Verbündeten zu sehen – zumindest, wenn seine zwingende Beteiligung gefordert ist.

Als wir das Entgeltrahmenabkommen (ERA) der Metall- und Elektroindustrie Hessen Anfang dieses Jahres einführen wollten, haben wir mit dem BR keine Einführungsbetriebsvereinbarung abgeschlossen, sondern eine mündliche Vereinbarung getroffen. In einem Einführungsprojektplan wurden die einzelnen Einführungsschritte und Termine festgehalten. In den Vorbespre-

chungen haben wir auf Betriebsebene zuerst die notwendige Harmonisierung der Gehaltssysteme, wie vom ERA-Tarifvertrag vorgegeben, erörtert. Der BR hat uns dabei einen Vertrauensvorschuss gewährt, weil wir verdeutlicht haben, dass es nicht darum geht, bestimmte Mitarbeiter niedriger einzustufen und Einsparungen zu erzielen.

Aufgrund unserer Matrixorganisation und der Zerstreuung der Fachvorgesetzten im In- und Ausland haben wir die Beschreibung der Niveaubispiele, die wir mit den lokalen Fachvorgesetzten erarbeitet haben, von Anfang an mit der Arbeitnehmervertretung besprochen. Die Alternative wäre gewesen, dem BR die von uns einseitig gefertigten Niveaubispiele und damit verbundenen Einstufungen vorzulegen. Hilfreich war, dass wir Betriebsratsmitglieder aus den betroffenen Geschäftsbereichen beteiligt haben. Viele Punkte der Stellenbewertung, die wahrscheinlich später in der Paritätischen Kommission zu behandeln gewesen wären, haben wir so weitgehend im Vorfeld ausgeschlossen.

Entgegen der Befürchtung, dass uns der BR bestimmte Entscheidungen vorschreiben könnte, haben wir in vielen Punkten die Argumentation des Arbeitgebers durchgesetzt. Wir verhielten uns dabei bewusst als Vermittler. Es ist überzeugender, wenn ein Fachvorgesetzter die Aufgaben, die er von seinen Mitarbeitern erwartet, beschreibt und Versuche des Betriebsrats, manche davon unnötig aufzuwerten, mit stichhaltigen Argumenten widerlegt. Auf diese Weise lässt sich auch ein BR überzeugen.



© ATPX/NTH

So konnten wir letztlich sicher sein, dass der BR die gleichen Argumente wie wir gegenüber den widersprechenden Mitarbeitern verfolgte.

Doch davon gab es bei uns nur wenige. Die Widerspruchsquote lag bei nur vier Prozent: eine, wie wir wissen, relativ gute Quote im Vergleich zu ähnlichen Betrieben, die ebenfalls ERA eingeführt haben. Für uns ist deshalb sonnenklar: Die Position des Betriebsrats als Interessenvertreter der Arbeitnehmerschaft muss akzeptiert und respektiert werden. Auch hier gilt es, aus Betroffenen Beteiligte zu machen.

Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.
www.selbst-gmbh.de



Narcisse Benissan-Messan

HR-Generalist bei der Honeywell GmbH in Mosbach, Region Neckar-Odenwald