

Betriebsräte sind auch nur Menschen

KOLLENTIPP. Die jüngsten Betriebsratswahlen sind Anlass zu überlegen: Was können wir in der Sozialpartnerschaft besser machen? Einige Ideen.

Jedes Unternehmen hat den Betriebsrat, den es verdient. Die Grundlagen dafür werden schon vor der Wahl gelegt. Wenn Sie als Personaler Ihre Auffassung durchscheinen lassen, dass es Nachteile für Karriere und Ansehen hat, sich im Betriebsrat zu engagieren, werden sich garantiert auch nur jene Mitarbeiter zur Wahl stellen, die nichts mehr zu verlieren haben. Doch das ist schlecht, denn mit diesen müssen Sie dann mindestens vier Jahre zusammenarbeiten.

Deshalb muss fair mit Betriebsräten umgegangen werden. Nur so legen Sie die Grundlage für eine vertrauensvolle und funktionierende Sozialpartnerschaft. Doch aufgepasst: Es reicht nicht, wenn nur die Personaler dies beherzigen. Auch die Führungskräfte müssen wichtige Mitbestimmungsrechte kennen. Deshalb empfiehlt

es sich, mit neu ernannten Führungskräften ein Einführungsseminar durchzuführen, in dem sie frühzeitig für Mitbestimmungsthemen sensibilisiert werden.

Echte Mitbestimmung funktioniert nur, wenn sie mit Mitverantwortung für Verhandlungsergebnisse und -folgen einhergeht. Deshalb sollten Sie mit Ihrem Betriebsrat offen und kooperativ zusammenarbeiten.

Doch als Multiplikator gegenüber der Belegschaft kann der Betriebsrat nur unter zwei Voraussetzungen wirken. Wenn er erstens hinter den Verhandlungsergebnissen steht – und das tut er nur, wenn er nicht übers Ohr gehauen wurde. Und zweitens, wenn er über alle relevanten Informationen verfügt.

Versorgen Sie deshalb Ihren Betriebsrat mit der nötigen „Vertriebsunterstützung“. Stellen Sie ihm beispielsweise eine Präsentation zu einer neuen Vereinbarung für Betriebsversammlungen zur Verfügung oder legen Sie ihm die Argumente für ein Veränderungsprojekt nachvollziehbar offen.

Die Personalentwicklung von Betriebsräten sollten Sie nicht alleine den Gewerkschaften überlassen. Allzu oft werden Betriebsräte – und besonders die freigestellten – bei unternehmensinternen Weiterbildungsmaßnahmen „übersehen“. Doch sie zählen zur Belegschaft Ihres Unternehmens und sollten deshalb auch in den Personalprozessen wie alle anderen Mitarbeiter



© AMANIMAGERY

behandelt werden. Neben der Kompetenzvermittlung hat das erfahrungsgemäß auch zur positiven Folge, dass Betriebsräte ein größeres Verständnis für Personalentwicklungsthemen entwickeln und es als Wertschätzung empfinden, attraktive Lernangebote wahrnehmen zu können.

Zu guter Letzt: Sie müssen nicht alleine alle Ideen zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat entwickeln. Appellieren Sie an die Mitverantwortung Ihres Betriebsrats und erkundigen Sie sich bei ihm nach seinen Vorschlägen. Und warum das Nützliche nicht mit dem Angenehmen verbinden, indem Sie das Ganze bei einem Glas Bier außerhalb der Arbeit erörtern? Dann werden Sie nämlich sehr schnell feststellen: Betriebsräte sind auch nur Menschen!

Kollegentipp

Frischer Wind: Dafür steht die junge Generation im Personalwesen. Was sie denkt und was sie bewegt, das schildern hier Mitglieder der „Young Professionals“ innerhalb der Personalerinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“.

www.selbst-gmbh.de



Patrick Maloney

ist Referent des Personalvorstands bei Eon.