

In vielen Unternehmen ist ein Betriebsrat bereits im Unternehmen fest installiert. Ob man will oder nicht, man (Führungsebene) kommt nicht wirklich um ihn drumherum.

Als Abteilungsleitung hat man oft das „Vergnügen“, dass mindestens ein Mitarbeiter aus der Abteilung ein aktives Betriebsrats-Mitglied ist. Dieser Mitarbeiter ist für Führungskräfte häufig ein großes Problem:

1. Wendet der Mitarbeiter viel Zeit auf für seine BR-Tätigkeit, wird er in der Abteilung als tatkräftige Hände fehlen. Die anderen Mitarbeiter werden das Fehlen des BR-Mitgliedes abfangen müssen, was langfristig zu Frust führen wird.
2. Dem Mitarbeiter kann es u.U. schwerfallen, zwischen seinen Rollen angemessen zu switchen. Als BR-Mitglied sieht er sich in einer besonderen Position, die ggf. vorzeitig Zugang zu sensibleren Themen erhält, oder eher mal die Unternehmensleitung zu Rede und Antwort zwingt.  
Als Mitarbeiter der Abteilung hat er sich jedoch ins Glied einzureihen und genießt nicht mehr Rechte, als seine anderen Kollegen. Dieses Aufbegehren ist oftmals ein sehr anstrengender Faktor für die Abteilungsleitung.

Als Geschäftsführung ist der „Tanz“ mit dem Betriebsrat eine tägliche Herausforderung. Ein Geben und Nehmen soll hier zumeist für ein verträgliches Miteinander sorgen, da auch der Betriebsrat an der ein oder anderen Stelle lästige Steine in den Weg legen und betriebliche Entscheidungen zumindest verzögern kann.

Die Kunst ist dabei, einerseits die Anliegen des Betriebsrates ernst zu nehmen, andererseits aber trotzdem klarzustellen, dass die finalen Entscheidungen letzten Endes durch die Unternehmensführung getroffen werden, da diese auch die Verantwortung für alle Mitarbeiter trägt und den Überblick über das große Ganze hat.

Ein guter Betriebsrat nimmt seinen Titel wörtlich und „berät“ auch tatsächlich die Belegschaft. Oftmals sehen sich Betriebsräte als Rächer der Enterbten und nehmen jede Beschwerde eines Mitarbeiters als Steilvorlage, um die Führungsebene zu attackieren. Der betroffene Mitarbeiter ist häufig so emotional kompromittiert, dass er über das Ziel hinausschießt und die Folgen seines Handels nicht mehr klar absehen kann. Der Betriebsrat sollte ihn hier ggf. vor sich selbst beschützen und – wenn gerechtfertigt – die Position des Unternehmens einnehmen und den Mitarbeiter zu seinem Besten hin beraten, auch wenn das bedeutet, diesen eines Besseren zu belehren.

An dieser Stelle sei gesagt, dass nicht alle Betriebsräte in Gänze über einen Kamm zu scheren sind, jedoch eilt ihnen leider flächendeckend ein schlechter Ruf in der Führungsebene voraus.

Ist das Verhältnis angespannt oder gar durch Vorfälle in der Vergangenheit angeschlagen? Hier kann ein Mediator zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung vermitteln und gemeinsam mit den Parteien an einem konstruktiven und respektvollen Miteinander für die Zukunft arbeiten.



Schreiben Sie mir gerne **direkt** und wir sprechen drüber!

