

Sechs Gründe für einen betrieblichen Koalitionsvertrag

1. Risikomanagement

Ein angemessenes Betriebsverhältnis bedarf eines Risikomanagements, wenn z.B. personelle Veränderungen in der Führungsebene des Unternehmens oder auf Seiten des Betriebsrats keine Gewähr für die Erhaltung der Angemessenheit bieten. Ein beeinträchtigtes Betriebsverhältnis bedarf eines Managements, wenn die Beeinträchtigung ein solches Ausmaß anzunehmen droht, dass weder die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens noch die Wirksamkeit der Interessenvertretung zufriedenstellend gewährleistet sind.

2. Vertrauensmanagement

Bevorstehende Veränderungen lösen in Betrieben und Belegschaften regelmäßig Ängste aus. In solchen Situationen stehen die Organe der Betriebsverfassung im Fokus. Freiwillig geschlossene, inhaltlich aber verbindliche Vereinbarungen schaffen Vertrauen. Über derartige Vereinbarungen können auch die Unternehmenswerte mit höherer Verbindlichkeit ausgestattet und erfolgreicher in der Öffentlichkeit dargestellt werden.

3. Effektivitätsgewinn

Die Öffnung der betrieblichen Mitwirkung auf die Grundrechtsausübung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, führt zu einer Erweiterung der Zuständigkeiten. Vereinbarte Spielregeln des Umgangs lassen sachlicher geführte Diskussionen ohne Imponiergehabe erwarten. Verbindliche Regelungen der Verhaltensgrundsätze führen zu offener Information und Kommunikation.

4. Kostenmanagement

Das Betriebsverhältnis verursacht administrative Kosten in Höhe von jährlich ca. 700,00Euro/Mitarbeiter. Durch suboptimal verlaufende Mitbestimmungsprozesse können weitere operative Kosten entstehen. Sind die Mitwirkungsprozesse klar konturiert, sind ihre Kosten kalkulierbar. Benchmarking wird möglich, eine Kostenoptimierung erscheint denkbar.

5. Arbeiten 4.0

Mit dem seit Jahren stattfindenden fundamentalen Wandel auch in der Arbeitswelt ist keine Änderung oder Anpassung des BetrVG verbunden. Sowohl um einerseits gesetzgeberischen Aktionismus zu einem (zu) späten Zeitpunkt zu vermeiden, als auch andererseits um der „verfassten Mitbestimmung“ tatsächlich eine spürbare Bedeutung bei diesem Wandel einzuräumen, sind die Betriebsparteien aufgefordert eine Methode zur Begleitung des Wandels selbst zu finden und zu vereinbaren.

6. Betriebsfrieden

Ein friktionsfreies Miteinander der Betriebsparteien ist Voraussetzung für einen nachhaltigen Betriebsfrieden. Nur ein solches Klima individueller Freiheit und Ruhe schafft Raum für Innovation. Allein das Klima zwischen den Betriebsparteien hat Einfluss auf Wirtschaftlichkeit des Betriebes und die Sicherung der Beschäftigung. Auch insoweit tragen die Parteien Verantwortung.