

Gründe für den Einkauf von Unternehmensberatern

Erfahrungen aus der Praxis:

- zum Geld einsparen (jetzt kostet es bestimmt mehr)
- Verbesserung und Überprüfung der Wirtschaftlichkeit
- Optimierung von Betriebsabläufen
- interne Abläufe positiv verändern
- Unternehmen sollte „angeblich“ strukturiert werden
- Umstrukturierung des Unternehmens
- Mit „Bench-Marks“ Verbesserungs-„Notwendigkeiten“ aufzeigen
- Fusion
- Stellenabbau – mehr Gewinn für Unternehmer
- Personal einsparen wollen
- Personalabbau
- Betriebsblindheit überwinden
- angeblich „objektive“ Rechtfertigung sowieso geplanter Maßnahmen (Rationalisierung, Personalabbau)
- Unpopuläre Entscheidungen besser verkaufen zu können (aus Sicht des Unternehmens)
- Unternehmen will „konkurrenzfähig“ bleiben
- Angst, nicht mehr konkurrenzfähig zu sein
- nach außen „professionell“ wirken
- Weil es HiP oder „trendy“ ist!
- Was von außen kommt ist richtig
- Was teuer ist, ist gut
- Autoritätshörigkeit
- Ratlosigkeit der Geschäftsleitung
- Entscheidungsunfähigkeit des Managements
- Unfähige Geschäftsführung

Häufig vorgeschlagene Maßnahmen zur Erreichung der Ziele

- Leistungsverdichtung für die Beschäftigten
- Umorganisation, z.B. Auslagerung, Wegfall oder Umverteilung von Arbeitsaufgaben,
- verstärkter Technikeinsatz, z.B. Ausbau von Datenverarbeitungssystemen bzw. Informations- und Kommunikationstechnologien (Quelle: Informationsblatt der IG BSE in Zusammenarbeit mit der TBS Hessen)

Welche Position kann der Betriebsrat einnehmen?

These: Gestaltungspolitik muss offensiv betrieben werden. Beteiligung beim Beratungsauftrag sollte zur Durchsetzung von ArbeitenehmerInnen Interessen genutzt werden

• Pro

Information aus erster Hand

- Gestaltungsmöglichkeiten
- betrieblichen Alltag einfließen lassen
- innerbetrieblich mehr Transparenz
- Verbesserung von Arbeitsabläufen
- Schadensminimierung

Aktivität bei Umsetzung?
Gutachten prüfen?
Mitbestimmungsmöglichkeiten prüfen

• Contra

- Arbeitnehmerinteressen im Widerspruch zu Beraterinteressen
- BR wird totgelabert
- BR hat andere Aufgaben
- „Mitarbeit“ des BR ist eine Farce
- BR lässt sich nicht funktionalisieren
- Gefahr, dass BR missbraucht wird
- Totschlagargumente gegen BR-Ideen
- BR verzettelt sich

Die **allerwichtigste Aufgabe** des Betriebsrates im Zusammenhang mit der Präsenz von Unternehmensberatern im Betrieb ist: Diskussion um das Verhalten des Betriebsrates im Gremium führen und eine gemeinsame Basis zur Rolle des Betriebsrates finden und diese auch veröffentlichen (Eigene Politik des Betriebsrates)

Wenn der Betriebsrat sich aktiv einmischen möchte,

- so früh wie möglich eingreifen
- nicht auf die Handlungen des Unternehmers warten, selber aktiv werden
- Einbeziehung der Beschäftigten: Transparenz schaffen, eigene Schritte darstellen und mit Beschäftigten besprechen, verstärkt Teilbetriebsversammlungen durchführen, um Informationsfluss zu gewährleisten
- Berater sind auf Informationen und Aussagen von Beschäftigten angewiesen. Ihre Tätigkeit erlahmt, wenn dies nicht erfolgt.
- Eigenen Forderungskatalog, z.B. zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zum Abbau von Stress erstellen und der Unternehmensleitung präsentieren.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Möglicher Ablauf einer Beratung

Entschluss des Unternehmens Berater zu engagieren



Auswahl des Beraters



Kontaktbesuch des Beraters und Kurzanalyse des Beratungsbedarfs



Leistungsangebot des Beraters



Vorbereitung der Beratung im Unternehmen



Vertrauensoffensive des Beraters



Bildung von Arbeitsgruppen



Ist-Aufnahme



Entwicklung von Rationalisierungsvorschlägen



Präsentation und Umsetzung der Beratungsergebnisse

Möglichkeiten des Betriebsrates

Unterrichtungs- und Beratungsrecht des Wirtschaftsausschusses gemäß § 106 bei Rationalisierungsvorhaben, Einführung neuer Arbeitsmethoden, ..usw.

Grundsätzliches Informationsrecht zu allen Aufgaben, die der BR nach dem BetrVG zu erfüllen hat, z.b. § 80 in Verbindung mit § 75

Unterrichtungs- und Beratungsrecht des BR bei Planung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen, technischen Anlagen usw. (§ 90) sowie bei der Planung von Betriebsänderungen gemäß § 111, BetrVG Kontaktaufnahme mit Referenzbetrieben

Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG)

Unterrichtung über Inhalte von Werkverträgen § 99 (prüfen)

Einberufung einer außerordentlichen Betriebsversammlung gemäß § 43 BetrVG

Teilnahme des BR im Gremium entscheiden Freistellung zur BR-Tätigkeit und Schulungen § 37

Mitbestimmung nach § 87, Abs.1, Ziff.1 (Ordnung des Betriebes) insbesondere bei Nutzung von Personalfragebögen nach § 94 BetrVG §§ 84 und 85 Beschwerden von Beschäftigten und Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat Unterrichtung und Beratung § 90

Sämtliche Möglichkeiten der Mitbestimmung ausschöpfen