



Stell dir vor, es gibt Beratung und keiner geht hin

So passiert kürzlich in einem Outplacementprojekt. Abbau von Mitarbeitern.

Es ging durch die Presse und hat eine hohe Mitarbeiterzahl getroffen. Die einen hatten einen Abbau erwartet, die anderen wurden kalt erwischt. Sie hatten eher mit Expansion gerechnet, als dass ihre Arbeit ausgelagert werden würde. In den Videokonferenzen konnte ich sehen, dass die Mitarbeiter äußerst betroffen waren, einige weinten, andere starrten vor sich hin, und ich bin mir sicher, dass gar nicht alle in den ersten Tagen die Tragweite dieser Unternehmensentscheidung fassen konnten. Und auch nicht abschätzen konnten, was das denn nun persönlich für sie heißen würde. Einige Fragen, die im Plenum gestellt wurden, gingen in die Richtung: Was muss man tun, um bleiben zu können? Ich merkte, mit jeder Faser ihres Denkens klammerten sich die Betroffenen an die Hoffnung, bleiben zu können. Und das sei ihnen auch zugestanden.

Der Betriebsrat baute sich auf und winkte mit Standortsicherung bis - unendlich und wiegte alle in Sicherheit mit der Beschwichtigung, die Situation sei zwar schlimm, aber nicht hoffnungslos.

Im ersten Moment bewirken diese Zusicherungen bestimmt Erleichterung und ein bisschen Hoffnung und lassen auch die Existenzängste nicht allzu hochkommen. Und das ist auch gut so. Aber es geht ja weiter. Die weit über 50-Jährigen können mit Abfindung und guter Absicherung in den Vorruhestand gehen, einige werden sich sicherlich an anderen Standorten des Unternehmens wiederfinden und einen adäquaten Job erhalten. Aber wenn eine hohe Zahl Mitarbeiter abgebaut werden muss, wäre es doch kindlich zu denken, dass alle wieder mit Jobs versorgt werden können. Und um diese Mitarbeiter aufzufangen, hat das Unternehmen Berater engagiert, damit die mit den Mitarbeitern eine Zukunftsvision erarbeiten, sich neu ausrichten und bewerben und schnell wieder in gute Positionen vermittelt werden können. Leider wurde das vom Betriebsrat nicht unterstützt. Denn nun war seine Stunde gekommen und er konnte darstellen, dass er voll und ganz für die Belegschaft einsteht, konnte beweisen, dass er im Vorhinein gut verhandelt hat und die Jobs, vorerst zumindest, sicher sind. Damit hat er ja recht, aber es ist leider ein wenig „kurz gesprungen“. Die Zeit vergeht, die Betroffenen sorgen sich um ihre Zukunft und die ihrer Familien, und warum Zeit verschwenden und auf etwas hoffen? Man muss seine Zukunft selber in die Hand nehmen, ein anderer wird es nicht tun, und je eher man aktiv wird, umso besser. Auch das Gefühl, nicht ohnmächtig zu sein, hilft schon. Und wenn man dann noch am Arbeitsmarkt erfährt, dass die eigene Qualifikation gesucht wird und man gute Chancen hat, wieder einen adäquaten Job zu finden, was gibt es Besseres?

Betriebsräte setzen sich für ihre Leute ein und sollen das auch, denn dafür wurden sie gewählt. Ich möchte nur anmerken, dass es auch Sinn macht, im Sinne des Mitarbeiters zu denken und seine Zukunft zu sichern – und nicht nur eigene Interessen.

Ein Unternehmen gerät unter Druck und sieht sich gezwungen, Mitarbeiter abzubauen. Das kommt in Deutschland ziemlich oft vor und ist leider eher die Regel als die Ausnahme. Wir erinnern uns an die großen Unternehmen wie Siemens, IBM oder die Telekom. Die bauen seit 20 Jahren regelmäßig und fast ununterbrochen Mitarbeiter ab. Die Banken haben insbesondere vor 15 Jahren viele Mitarbeiter entlassen und wurden z.T. auch geschlossen, wie die West-LB z.B.