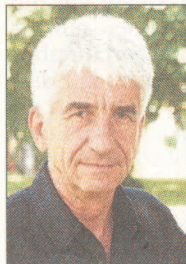


# Neues Denken

Betriebsräte und Gewerkschafter können mehr als rote Fahnen zu schwingen und Pfeifkonzerte zu veranstalten. Was sich die betrieblichen Arbeitnehmervertreter bei Epcos in Heidenheim auf die Fahnen geschrieben haben, ist so etwas wie betriebsrätliche Feinmechanik und entspricht so gar nicht dem gängigen Bild von Mitbestimmungsorganen, deren Tun sich im beharrlichen Neinsagen und sturen Abwehrikämpfen erschöpft.



Von  
*Erwin  
Bachmann*

Das Beispiel Epcos ist beispielhaft, macht es doch deutlich, wie erfolgreich es sein kann, wenn ein Betriebsrat alte Pfade verlässt, um das Unternehmen zu zwingen, neue Wege zu gehen. Nicht Druck und Drohung bestimmen dieses Neuland, auf dem die Epcos-Mannschaft schon einiges an Terrain gewonnen hat. Im Vordergrund steht der soziale Dialog mit der Geschäftsleitung, die – wenn sie klug genug ist – denn auch gut beraten ist, sich schlüssigen Argumenten, interessanten Ideen und zukunftsweisenden Konzepten nicht zu entziehen.

Auch wenn sich die Betriebsräte bei Epcos nicht als Co-Manager sehen, so bewegen sie sich doch in einem Kernbereich unternehmerischen Handelns. Um hier überzeugen zu können, braucht es profunde Kenntnisse über Stärken und Schwächen, Prozesse und Produkte, Märkte und Möglichkeiten.

Dass die Arbeitnehmer bei der Bauelemente-Hersteller bislang tatsächlich zu überzeugen wussten, steht außer Frage. Und auch wenn offen bleibt, in welchem Maße der Betriebsrats-Vorstoß tatsächlich zur unternehmerischen Weichenstellung beigetragen hat: Von Gewicht ist er allemal.

Fahnen und Trillerpfeifen haben weiter ihren festen Platz in der Arbeitnehmerbewegung, werden in Zukunft aber auch der weitaus anstrengenderen Form der innovativen Offensive Platz machen müssen. Und damit einer neuen Form der Unternehmenskultur.