

Orientierung und Beratung der Betriebspartner in bewegten Zeiten

Dipl.-Kfm. Norbert W. Koprek • Beratender Betriebswirt
Seelingstädter Straße 55 • 31789 Hameln • fon: 05151/100656 • fax 05151/100657
mobilfon: 0172 - 4353159 • e-mail: nwkoprek@vircon.de • www.vircon.de



Wenn der Weg nicht klar ist ...

Zur Person

Norbert W. Koprek, Beratender Betriebswirt



Während meiner Berufsausbildung zum Starkstromelektriker in einem Großbetrieb führte mich mein frühes soziales Engagement über

- das Studium der Sozialarbeit (Diplom Sozialarbeiter) und
- der Wirtschaftswissenschaften (Diplomkaufmann: Unternehmensführung, Organisation und Planung, Personalwirtschaft und Arbeitsrecht)
- zu einer über 30-jährigen professionellen Tätigkeit im Bereich der Arbeitgeber - Arbeitnehmerbeziehung, die ich seit mehr als 16 Jahren freiberuflich als Beratender Betriebswirt (nicht Unternehmensberater) durch Beratung, Coaching und Mediation in der personalwirtschaftlichen Disziplin ausübe als:

- Ratgeber im Betriebsverfassungsrecht in den Wechselfällen des Unternehmensgeschehens,
- Entwicklung von Seminaren und Coachings,
- Berater von Betriebsräten, Gesamt- und Konzernbetriebsräten,
- Sachverständiger und Berater gemäß § 80 Abs. 2 resp. § 111 Betriebsverfassungsgesetz,
- Erarbeitung und Abfassung von Betriebsvereinbarungen,
- Mediator bei Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen,
- langjähriger Verhandlungsführer in der Tarifpolitik und
- ehemaliges Mitglied des Aufsichtsrates eines Finanzdienstleisters (alternierender Vorsitzender des Personalausschusses),
- ehemaliges Mitglied verschiedener Verwaltungsgremien der Sozialversicherungen (Krankenkasse und Bundesanstalt für Arbeit)

Wir haben schon manchen Knoten gelöst!

Bei innerbetrieblichen Auseinandersetzungen zwischen Betriebspartnern werden - wenn



Kompromiss- und Verhandlungsunfähigkeit der "Vater" der Zusammenarbeit sind - der Arbeitgeber oder die Belegschaft zum Verlierer. Unternehmensleitung oder eine Belegschaft befinden sich dann für eine lange Zeit in einem "Grabenkrieg", der keine großen Visionen, keine Attraktion für Kunden, keine Produktentwicklung und keine Zukunftsgestaltung erlaubt. Wesentliches Ergebnis innerbetrieblicher "Scharmützel" ist die Demotivation oder die "innere Kündigung" auf der einen, der

Ruin des Unternehmens auf der anderen Seite. Ein vermeintliches Obsiegen in einer Auseinandersetzung kann langfristig keinem der Beteiligten einen Vorteil bringen. Das Unternehmen, an dessen Erfolg alle mitarbeiten, ist zum Siechtum verurteilt, weil sich die "Streithähne" den Ast abgesägt haben, auf dem sie sitzen.

Eine konstruktive Zusammenarbeit ist dann gegeben, wenn:

- Mitarbeiter angemessen durch tätigkeits- und leistungsbezogene Vergütung am Unternehmenserfolg beteiligt werden,
- betriebliche Arbeitszeiten mit den individuellen und familiären Bedürfnissen im Einklang sind,
- Mitarbeiter wertgeschätzt werden, indem sie möglichst nach Neigung und Fähigkeit eingesetzt werden,
- deren Vorschläge und Initiativen Eingang in den betrieblichen Alltag finden,
- die Personalstärke dem betrieblichen Arbeitsvolumen entspricht und auch unterjährigen oder temporären Beschäftigungsschwankungen standhält,
- Unternehmensstrukturen und -prozesse transparent sind ,
- bei deren Änderungen rechtzeitig und nachvollziehbar kommuniziert wird,
- Mitarbeiter und deren Vertretung angemessen an Unternehmensentscheidungen beteiligt werden und
- Konflikte sachlich und konstruktiv gelöst werden, ohne in den Kategorien von Siegern und Verlieren zu denken.

Ziel meiner Aktivitäten sind die Bedürfnisse meiner Kunden, deren Erfolg ich als Partner stets verpflichtet bin und zwar mit meiner ganzen Energie. Was zählt, sind greifbare und umsetzbare Ergebnisse!

Beratungsleistungen

- Analyse und Bewertung betriebswirtschaftlicher Daten (Sachverständiger § 80 Abs. 3 BetrVG)
- Betriebliche Sondervereinbarungen zur Sanierung und Beschäftigungssicherung
- Beschäftigungssicherung gem. § 92a i. V. mit § 111 ff. BetrVG
- Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsänderungen
- Gestaltung kunden- und mitarbeiterorientierter flexibler Arbeitszeiten
- Leistungsbezogene Löhne und Gehälter
- Bedarfs- und nachfragegerechte Personal (-einsatz-) -planung
- Durchführung themenzentrierter und ergebnisorientierter Workshops
- Entwicklung und Abfassung rechtssicherer Betriebs- und Tarifvereinbarungen
- Beratung bei der Umstellung von Branchen- auf Haus- oder Ergänzungstarifverträgen
- Moderation themenzentrierter Klausurtagungen

Mediation, Konfliktmanagement

- Moderation von und Mediation bei konfliktbehafteten Verhandlungen
- Verbesserung betriebsratsinterner Zusammenarbeit
- Sachverständiger Beisitzer in Einigungsstellen

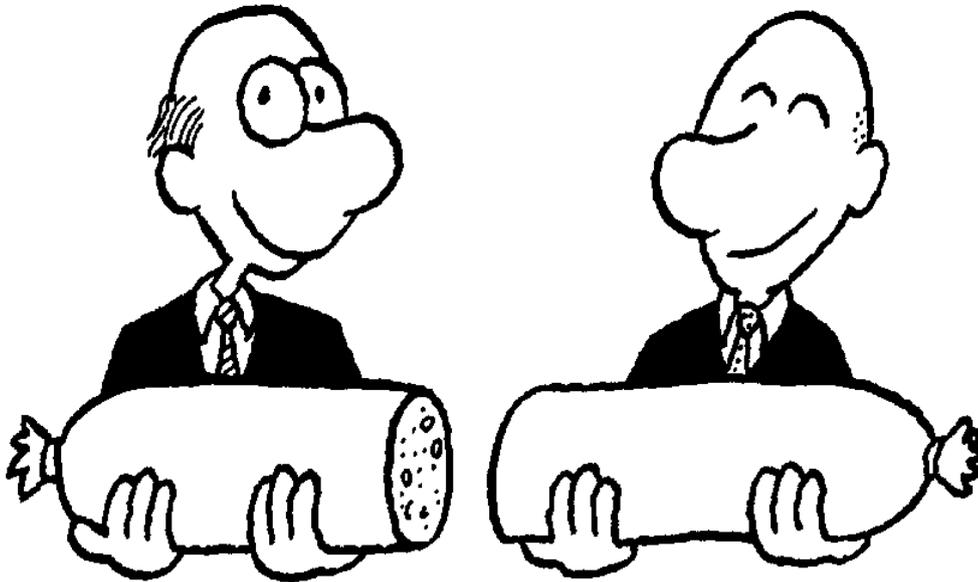
Seminare* (überbetrieblich und Inhouse-Seminare)

- Einführung in das neue Betriebsverfassungsrecht (BR I)
- Personelle Einzelmaßnahmen (BR II)
- Die Mitbestimmung nach dem BetrVG (BR III)
- Einführung in das individuelle Arbeitsrecht
- Die Arbeit des Gesamtbetriebsrates
- Arbeitszeitgestaltung
- Betriebliche Lohngestaltung
- Betriebsrat – Tarifvertrag – Gewerkschaft
- Zielfindung – Motivation – Zusammenarbeit in großen Betriebsräten
- Organisieren, kommunizieren, optimieren der BR-Arbeit (BR-Management)
- Aufgaben und Zuständigkeiten von BR und GBR
- spezielle Seminare zu wirtschaftlichen (Wirtschaftsausschuss) und personalwirtschaftlichen Themen (Seminare auf Wunsch meiner KundInnen)
- Beschäftigungssicherung bei Betriebsabspaltungen, Unternehmenssanierung oder -Verkauf
- Motivations- und Resonanzseminare

* Zu den Seminarleistungen gehören:

- Unternehmens- und teilnehmerspezifische Vorbereitung des Seminars
- Teilnehmerunterlagen (Reader, Literatur, Seminarergebnisprotokoll),
- "Nachbetreuung" der Teilnehmer zum Inhalt des Seminars telefonisch oder per E-Mail
- Ein USB-Stick mit weiteren Tipps, Dokumenten und Mustern für die Betriebsratsarbeit
- ein sporadisch erscheinender Newsletter zu Fragen der BR-Arbeit.

Basis-Seminar (BR I)



Erkennbarer Nutzen für alle am Unternehmenserfolg Beteiligten

5

Wer sagt eigentlich, dass Betriebsratsarbeit immer in Stress mit dem Arbeitgeber ausarten muss?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Sicherung der Arbeitsplätze, angemessene Beteiligung am Unternehmenserfolg und gute Arbeitsbedingungen zu erreichen. Wenn Sie neu gewählt wurden oder in den Betriebsrat nachgerückt sind und etwas über die einschlägigen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und die Wege zur Verbesserung der betrieblichen Zustände wissen wollen, ist dieses Basis-Seminar (BR I) der erste Schritt.

Es öffnet Ihnen die Tür zur Vertiefung und Erweiterung Ihres Wissens, zu neuen Ansätzen in Ihrer Betriebsratsarbeit und zu Ihrer persönlichen und vielleicht auch beruflichen Weiterentwicklung. **Auch Betriebsräte, die noch kein Grundseminar besucht haben oder ihr Wissen auffrischen wollen, erfahren hier neue rechtliche Möglichkeiten.**

Das **VIRCON** - Basis - Seminar (BR I) vermittelt Ihnen erste Einblicke in die Systematik des Arbeitsrechts, Grundlagen über die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die Geschäftsführung, die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates an Hand **konkreter betrieblicher Beispiele und bezieht die Fragen und Erfahrungen der Teilnehmer ein.** Neben der notwendigen Literatur (Gesetze und Kommentare) erhalten Sie eine umfangreiche schriftliche Ausarbeitung der Seminarinhalte (Reader) und ein Protokoll über Ihre Arbeitsergebnisse.

Die Themen erfüllen die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG zur Freistellung der TeilnehmerInnen von der Arbeit und zur Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber. Hilfe zur Beschlussfassung und/oder Freistellung? Anruf genügt.

BR II-Seminar



Versetzung = Ende der Karriere? Kündigung = Ende aller Möglichkeiten? Personelle Einzelmaßnahmen

6

Als die Umsätze eines Verbrauchermarktes, in dem ein Betriebsrat existiert, stark zurückgehen, wendet sich der Marktleiter an die Personalabteilung. Drei Tage später erhalten eine Verkäuferin und eine Kassiererin ein Schreiben, aus dem hervorgeht, dass ihr Arbeitsverhältnis gekündigt ist.

Die Kassiererin wendet sich an ihren Rechtsbeistand und erfährt dort, dass sie aus verschiedenen Gründen die Kündigung erfolgreich anfechten könnte.

Diesen oder einen von Ihnen ausgewählten Fall aus **Ihrer** praktischen Arbeit behandeln Sie mit anderen Teilnehmer/innen auf diesem Seminar praktisch wie im "Ernstfall". Außerdem erfahren Sie:

- Was ist eine Versetzung, Einstellung, Ein- oder Umgruppierung?
- Darf der Arbeitgeber Stellen beliebig oft befristen?
- In welcher Weise muss der Arbeitgeber den Betriebsrat beteiligen?
- Wann und wie könnte der Betriebsrat den Maßnahmen des Arbeitgebers widersprechen und welche Auswirkungen hat dies?
- Was ist eine ordentliche, außerordentliche, betriebsbedingte und personenbedingte Kündigung?
- Was ist eine Abmahnung und führt sie automatisch zur Kündigung?
- Wie kann der Betriebsrat reagieren, wenn ein Betriebsratsmitglied versetzt oder gekündigt werden soll?
- Wie können Arbeitnehmer unzumutbare oder ungerechtfertigte Maßnahmen des Arbeitgebers anfechten?
- Was ist zu tun, wenn ein Arbeitgeber ständig ohne Anhörung des Betriebsrates Maßnahmen durchführt?

BR III-Seminar

~~MITBESTIMMUNG!~~



Der Rest reicht für den Betriebsausflug.

"Bei der Inventur am Samstag bleiben Sie aber bis zum Schluss im Betrieb", weist der Abteilungsleiter seine Arbeitsgruppe an, obwohl die Arbeitszeit bereits um 14.00 Uhr endet.

Haben Sie selbst im Betrieb Anlässe und Vorgänge, bei denen Sie nicht sicher sind, ob und wie Sie als Betriebsrat mitbestimmen dürfen? Dann ist dieses Seminar richtig für sie.

An Hand ausgewählter Fälle aus Ihrer Erfahrung - insbesondere der Arbeitszeitgestaltung - lernen Sie quasi

unter Praxisbedingungen:

- In welchen Angelegenheiten besteht ein Mitbestimmungsrecht?
- Welche Gesetze und Tarifverträge muss ich beachten?
- Was ist eine Betriebsvereinbarung, wie wirken ihre Bestimmungen?
- Wie fasse ich sie ab, wie lange gilt sie überhaupt?
- Wirkt eine Betriebsvereinbarung nach?
- Wie bereite ich mich auf eine Verhandlung mit Arbeitgeber vor?
- Wann ist eine Verhandlung gescheitert?
- Was ist eine Einigungsstelle, wie setzt sich zusammen und wie wird sie durch den Betriebsrat bestellt?
- Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber mitbestimmungspflichtige Maßnahmen ohne Zustimmung des Betriebsrates durchführt?

In Arbeitsgruppen (Bildung von kleinen Betriebsräten) werden der erforderliche Schriftwechsel mit dem Arbeitgeber geübt, Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen zu einem selbst gewählten Regelungsbereich abgefasst.

Arbeitszeitgestaltung-Personalplanung und -einsatz



8

Seminar für Betriebsräte Betriebsrat und Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung

Die Vereinbarung von Beruf und Familie und einer den individuellen Bedürfnissen von ArbeitnehmerInnen entsprechenden Arbeitszeit ist eine der wesentlichen Gestaltungsaufgaben von Betriebsräten.

Sie erfahren, wie Sie durch Anwenden der Gestaltungsspielräume nach Gesetz und Tarifvertrag kunden- und mitarbeiterfreundliche Arbeitszeiten auch in ihrem Betrieb erreichen und Arbeitsplätze sichern.

Speziell Ihre Bedürfnisse, Fragen und unternehmensspezifische Eigenarten werden berücksichtigt, indem Sie neben der Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten neue Ansätze für die eigene Betriebsratspraxis erhalten. Das Seminar zeigt Wege und Methoden auf, wie Sie Ihre Ziele erreichen und Aufgaben selbst lösen. Gleichzeitig verbessern Sie die Zusammenarbeit aller, die zum Unternehmenserfolg beitragen.

Betriebsratsarbeit ohne Tarifvertrag



Seminar für Betriebsräte gemäß § 37 Abs. 6
in Verbindung mit § 40 BetrVG

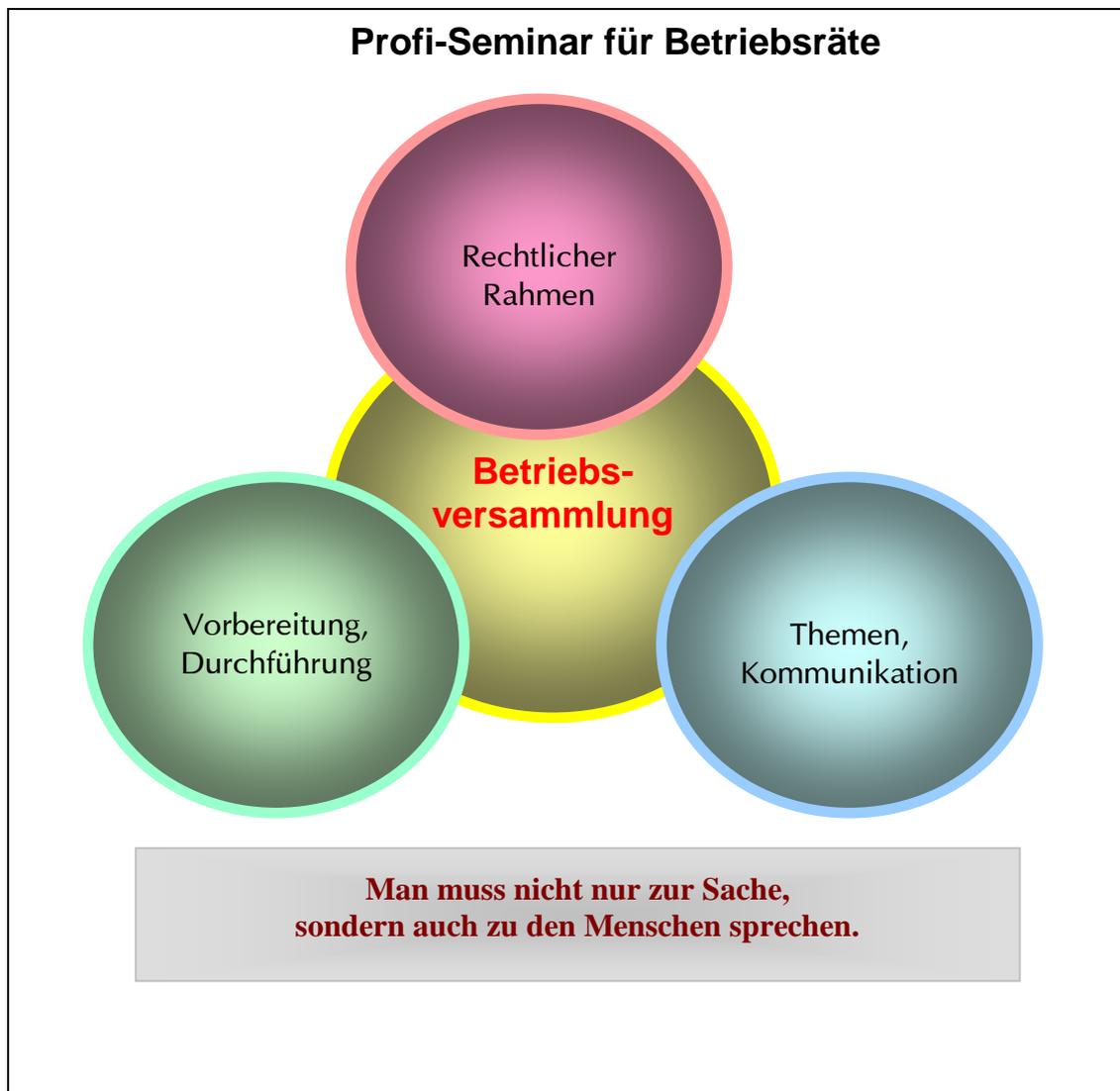
Betriebsräte haben u. a. im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass Tarifverträge zugunsten der Arbeitnehmer eingehalten werden. Was ist aber, wenn der Arbeitgeber nicht oder nicht mehr tarifgebunden ist und verbindliche Regelungen nicht bestehen?

Betriebsrat
und
Tarifvertrag

Unterschiedliche Anspruchsgrundlagen der Arbeitnehmer (Arbeitsvertrag, tarifliche Nachwirkung, betriebliche Übung) stellen den Betriebsrat eine hohe Rechtsunsicherheit dar. Inwieweit kann und muss er seine Rechte und Pflichten aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 und § 87 Abs. 1 wahrnehmen und welche Abgrenzungsnotwendigkeiten bestehen in Bezug auf § 77 Abs. 3 BetrVG (Tarifvorbehalt bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts)?

Dieses Seminar wird den im Betrieb vorhandenen juristischen und praktischen Frage-Problemstellungen in hohem Maße gerecht, um zukünftig in Vergütungsfragen nachhaltig tragfähige und rechtssichere Lösungen und Vereinbarungen zu finden.

"Die Betriebsversammlung"



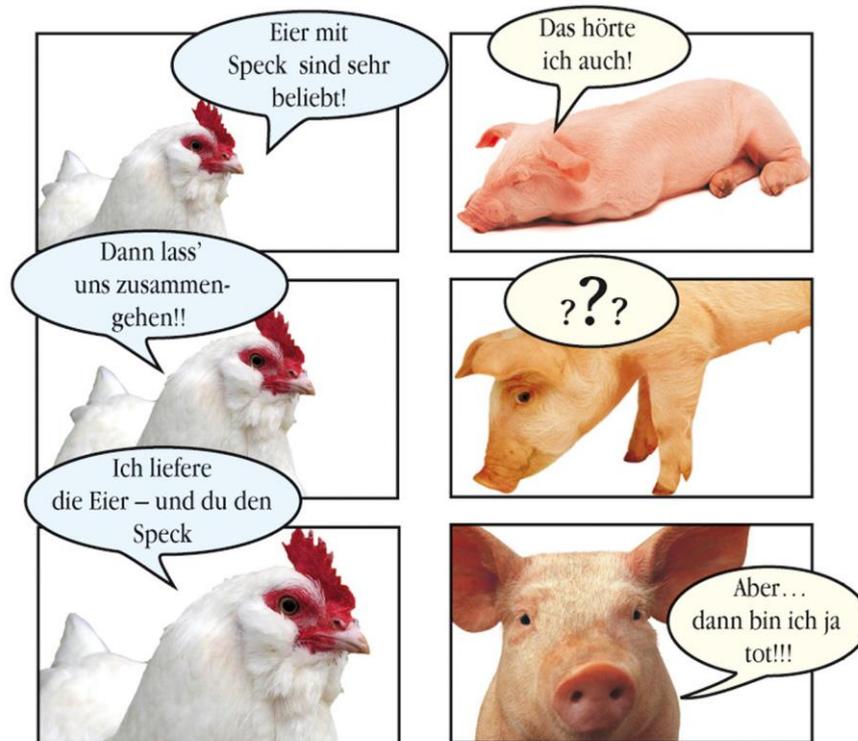
10

Wenn auch Sie Fragen haben, wie Sie Ihre Betriebsversammlungen noch attraktiver, lebendiger, informativer und erfolgreicher gestalten können, dann ist dieses 3-Tage-Seminar "Die Betriebsversammlung" richtig für Sie. Hier können Sie gemeinsam mit anderen Betriebsräten ihre eigene Praxis bewerten, neue Anregungen erhalten, die erforderlichen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und ihre Anwendung kennen lernen.

Die Vorbereitung und organisatorische Durchführung der Betriebsversammlung ist ein weiterer Schwerpunkt des Seminars. Schließlich lernen Sie, wie Sie selbstbewusst und verständlich auf den Versammlungen agieren, reden und eine kommunikationsfreundliche Atmosphäre schaffen. Und schließlich: Wie können Externe und Gäste mit ihren Themen so in den Ablauf einbezogen werden, dass bei den Teilnehmer/innen bestimmt keine Langeweile aufkommt und sie ermuntert werden, sich selbst mit Kritik, eigenen Wünschen und Vorschlägen zu beteiligen.

Seminar für Betriebsräte

Unternehmensverkauf, Arbeitnehmer- und Betriebsratsrechte Beschäftigungssicherung, Sozialplan, Sondervereinbarung



11

Seminar für Betriebsräte

Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten, Unternehmensverkauf, Arbeitnehmer- und Betriebsratsrechte, Sozialplan, Sondervereinbarung

Sehen Sie sich auch in der Situation dass das Unternehmen oder der Betrieb, in dem Sie arbeiten, verkauft, verlagert, ausgegliedert, geschlossen oder Personal in Folge der Krise abgebaut werden soll? Viele Fragen entstehen:

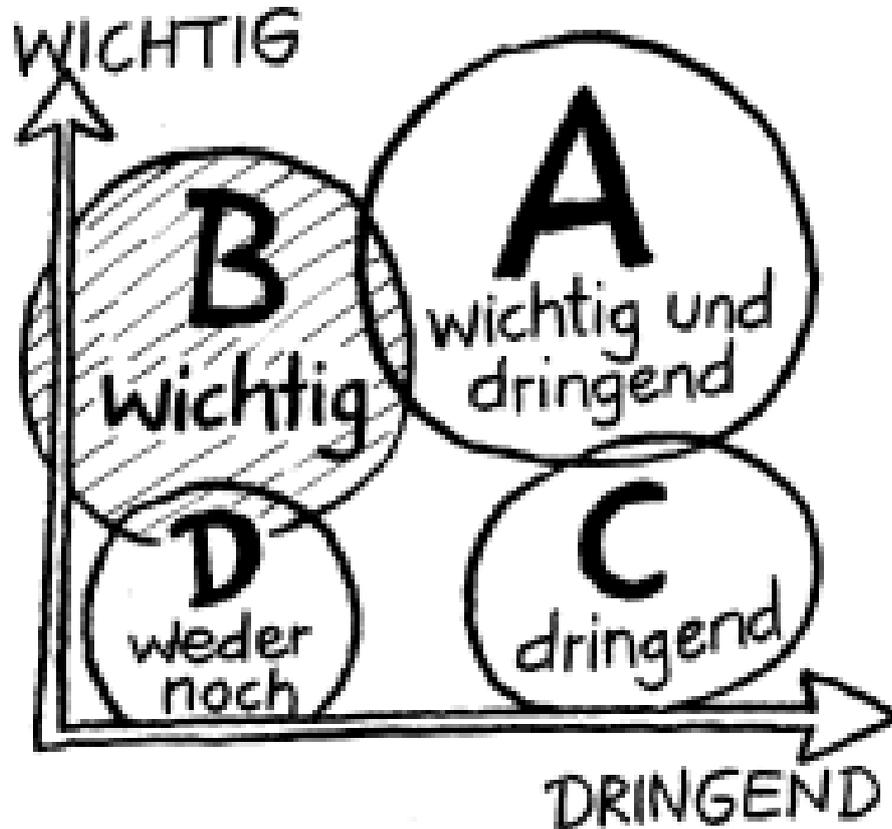
- **Bleiben unsere Arbeitsplätze und wie können wir sie sichern?**
- **Behalten wir unsere arbeitsvertraglichen und tariflichen Rechte?**
- **welche Rolle spielt der Betriebsrat und welche Möglichkeiten hat er?**

Welche Fragen der Arbeitgeber beantworten muss, welche Informationen ein Betriebsrat braucht, was er in einer solchen Situation machen und wie er seine Forderungen und Vorschläge entwickeln und durchsetzen kann, wird in diesem aktuellen Seminar aufgezeigt. Sie erhalten Antworten und erarbeiten Maßnahmen, mit denen Ihre Ziele erreicht werden können.



Seminar BR-Management

Organisation optimieren, Kommunikation verbessern, Konflikte lösen.
Moderne Instrumente und Methoden in der Betriebsratsarbeit



12

Interessenvertretungen müssen immer schneller auf die sich rasant ändernden Markt- und Wettbewerbsbedingungen und die Maßnahmen der Unternehmensführung reagieren, wenn sie auch in der Zukunft Arbeitsmöglichkeiten schaffen, angemessene Einkommen und menschenfreundliche Arbeitsbedingungen sichern wollen. Arbeitnehmervertreter verkennen ihre Aufgabe, wenn sie sich darauf beschränken, Arbeitgeberideen zu verwalten, statt selbst kreativ zu werden. Es ist deshalb an der Zeit, dass auch Arbeitnehmervertretungen moderne Managementtechniken und -methoden kennen lernen, schrittweise einführen und für ihre Arbeit nutzen.

Zu nennen sind hier die Methoden und Techniken

Optimierung der Betriebsratsarbeit

- der **Zielfindung** im Betriebsrat und die **Organisation der Betriebsratsarbeit** sowie eines **effizienten Selbst- und Zeitmanagements**,
- der **internen und externen Kommunikation und Präsentation** von Sachverhalten, Vorschlägen und Ergebnissen,
- der **Moderation von Willensbildungsprozessen und Verhandlungen** sowie die **Grundlagen der Verhandlungstechnik**

Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Mensch mit seinen Bedürfnissen und individuellen Eigenarten sowohl im Arbeitsprozess als auch bei seiner Interessenvertretung Ziel aller Aktivitäten bleibt.

In dem Seminar gem. § 37 Abs. 6 BetrVG erhalten Betriebsratsmitglieder einen Überblick über moderne und effiziente Instrumente, Techniken und Methoden, die heute unerlässlich sind, um eine unserer Arbeitsverfassung entsprechende konstruktive - für Arbeitnehmer und Unternehmen Nutzen bringende - Interessenvertretung zu praktizieren.

Beratung und Coaching mit Kompetenz, Integrität, Courage und Konsequenz

Betriebsrat und wirtschaftliche Angelegenheiten



13

Wirtschaftliche Angelegen- heiten

Auf diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie sich durch gezielte Fragen und Nutzen Ihrer Rechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 80 Abs. 2 und weiteren Bestimmungen des BetrVG ein eigenes Bild von der Unternehmenssituation machen können. Es erleichtert Ihnen, die Durchsetzbarkeit Ihrer Forderungen realistisch einzuschätzen, frühzeitig wirtschaftliche Fehlentwicklungen zu erkennen und Alternativen zu den Vorstellungen des Arbeitgebers zu entwickeln. **Dieses Seminar richtet sich auch an Betriebsräte, die wegen der Größe des Betriebes keinen Wirtschaftsausschuss gründen können oder häufig mit wirtschaftlichen Fragestellungen konfrontiert sind; die Mitgliedschaft in einem Wirtschaftsausschuss ist nicht Voraussetzung zum Besuch des Seminars.**

Orientierungsseminar

Vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebspartner

Ein Gebot nicht nur für Krisenzeiten

Über den Sinn betrieblich geplanter Maßnahmen des Personalmanagements oder Forderungen des Betriebsrates entstehen häufig Konflikte und Missverständnisse, weil Unternehmer und Arbeitnehmer unterschiedlich betroffen sind und oft aus verschiedenen Blickwinkeln kommunizieren. Wenn dann noch das Fingerspitzengefühl im Umgang zwischen ihnen fehlt, schwindet schnell die gegenseitige Akzeptanz der Betriebspartner. Veränderungen in der Unternehmensstruktur und den Geschäftsprozessen werden nicht nachvollzogen, als unsinnig empfunden und im schlimmsten Fall boykottiert.

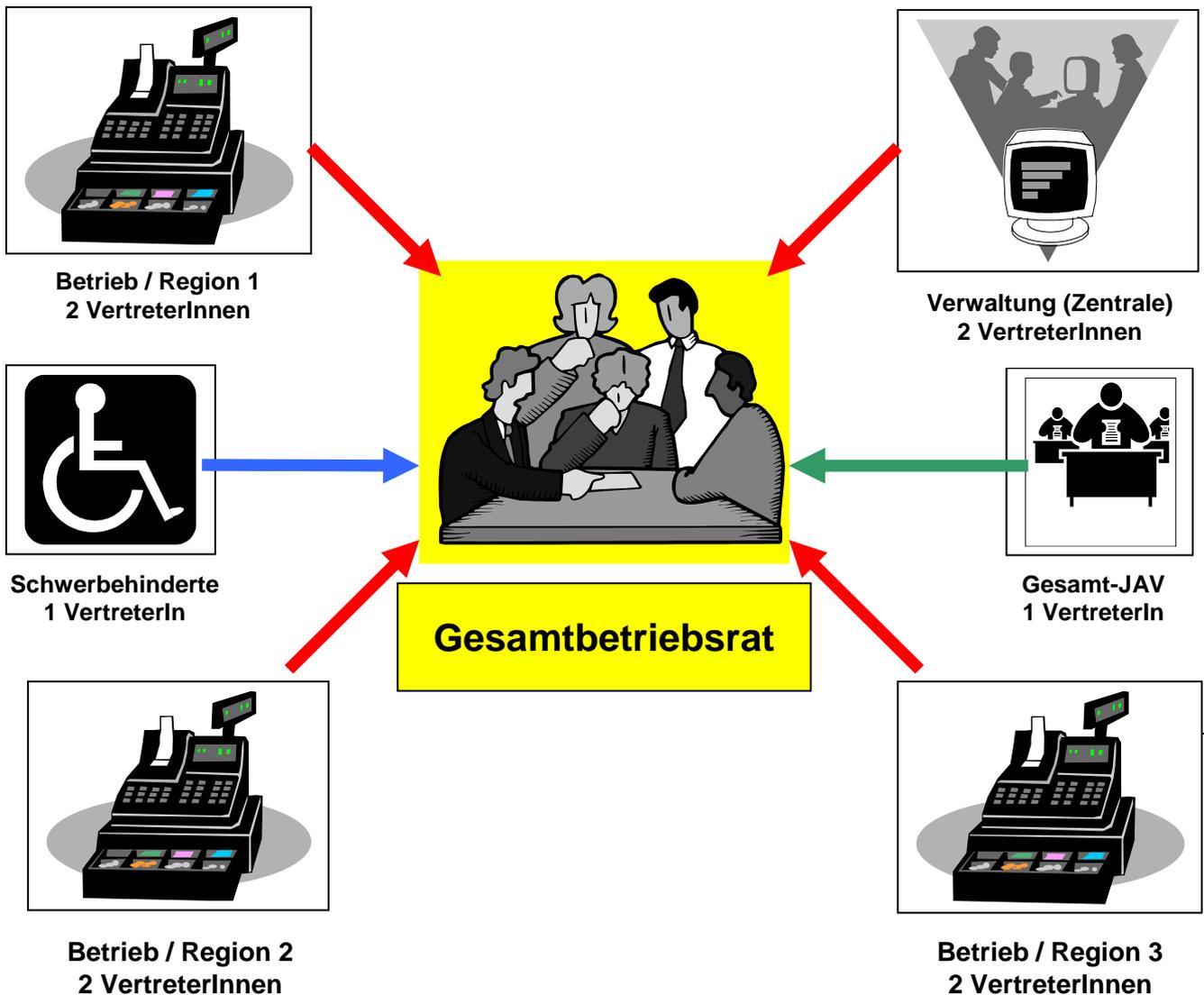


Zu häufig bevorzugen Betriebspartner im alltäglichen Miteinander das Prinzip „hier Gewinner - dort Verlierer“. Diese Praxis ist meist mit dem mehr oder weniger starken Imageverlust der Verhandlungspartner verbunden und führt zu einem ständigen Gezerre, um sich vermeintlich verlorenes Terrain und Ansehen zurück zu erobern. Wenn beide Seiten den Weg der **Zwei-Gewinner-Lösung** gehen, sind für alle Beteiligten vorteilhafte Ergebnisse zu erreichen, die den Grundstein für eine Krisenbewältigung, einen Neuanfang, die Lösung

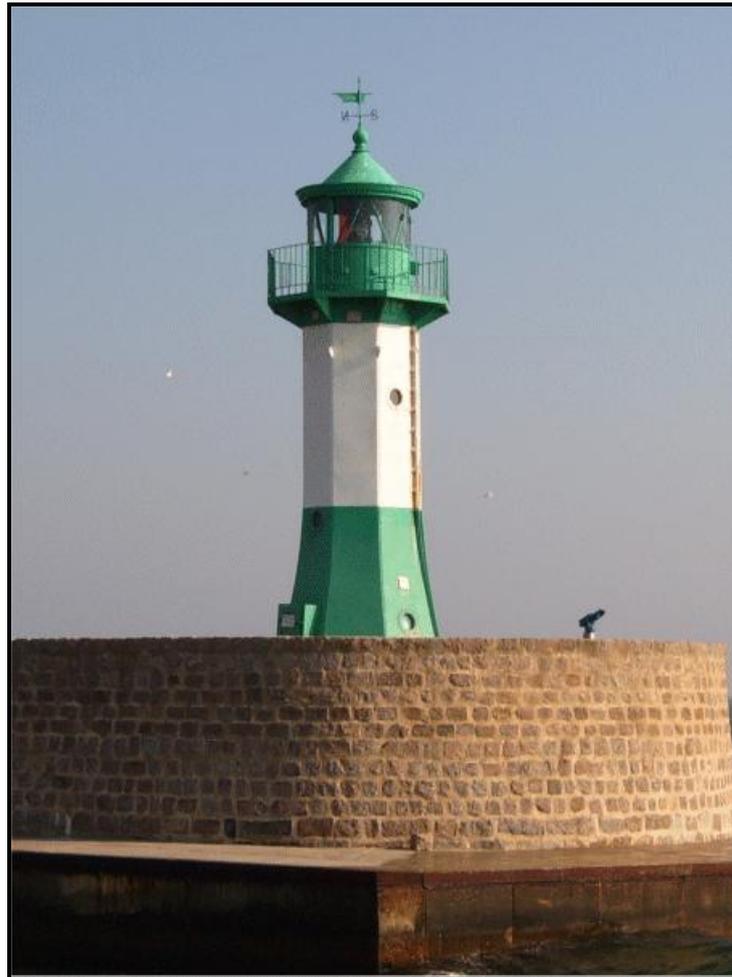
eines schwierigen Problems oder eine solide Unternehmensentwicklung mit attraktiven Arbeitsbedingungen legen können. Gerade die aktuell stattgefundenen Betriebsratswahlen sollten ein Anlass sein, ausgefahrene Gleise zu verlassen und einen Prozess zu initiieren, der eine neue Kultur einer wirklich vertrauensvollen Zusammenarbeit entstehen lässt.

Das 2-Tages-Seminar konkretisiert den Begriff der "vertrauensvollen Zusammenarbeit" an Hand von Aufgaben und Pflichten der Betriebspartner nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Es wird vermittelt, mit welchen rechtlichen Ansätzen auch bei schwierigen und ungewöhnlichen Bedingungen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entsteht und einvernehmlich angemessene Alternativen statt zweitbesten Lösungen gefunden werden können.

Seminar GBR – I für Betriebsräte gem. § 37.6 BetrVG



- Betriebsräte mit **bis zu 3** Betriebsratsmitgliedern entsenden eines ihrer Mitglieder (§ 47 Abs. 2 BetrVG),
- Betriebsräte mit **mehr als 3** Betriebsratsmitgliedern entsenden zwei ihrer Mitglieder (§ 47 Abs. 2 BetrVG).
- Die Gesamtjugendvertretung nimmt mit mindestens einem Mitglied an den Sitzungen des GBR teil (§ 73 Abs. 2 BetrVG).
- Die Gesamtschwerbehindertenvertretung kann an allen Sitzungen des GBR beratend teilnehmen (§ 52 BetrVG).



Zielfindung, Zusammenarbeit, Geschäftsführung, Arbeitsplanung und Arbeitsweise großer Betriebsräte oder Gesamtbetriebsräte

Handeln

kreativ oder reaktiv

Zusammenarbeiten

demokratisch oder hierarchisch

Im Mittelpunkt

menschliche Bedürfnisse oder höchste Kapitalverzinsung

Auf diesem Seminar mit Workshopcharakter werden Methoden und Arbeitsweisen des BR auf der Grundlage der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates und der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber (§ 80 und § 2 BetrVG) aufgezeigt, wie große Betriebsräte oder Gesamt- und Konzernbetriebsräte eines Unternehmens

- professionell ihre Aufgaben wahrnehmen,
- selbstbestimmt Ziele finden, die in den Bedürfnissen von Mitarbeitern gründen,
- dabei Resonanz und Engagement bei den Mitarbeitern erzeugen,
- einen zielführenden Aufgaben- und Maßnahmenplan erarbeiten
- und Verbesserungen durch eine sachlich-konstruktive Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zum Wohle der Mitarbeiter und des Unternehmens einführen.

Gleichzeitig erfahren Sie durch Anwendung einer professionellen Organisationsentwicklungsmethode wie erfolgreich Sie sind, wie Ihre Arbeit als BR von den Mitarbeitern gesehen wird und kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert werden kann.

Beratung und Coaching mit Kompetenz, Integrität, Courage und Konsequenz

Ich wünsche Ihnen
viel Erfolg bei
Ihrer Arbeit
und dabei viele
heitere Tage, an
denen das geschieht,
was Sie sich
wünschen
und
vornehmen.