



Vom Trauma zu neuem Denken über nachhaltigere Mobilität

Fast zehn Jahre ist es jetzt her, dieser tragische Unfall – tragisch und traumatisch. Auf dem weitläufigen Betriebsgelände der Power Automotives AG, einem Großunternehmen der Automomobil-Branche, ereignete sich ein Verkehrsunfall zwischen einem Lkw und einem Fahrradfahrer. Der Unfall war für den Fahrradfahrer tödlich, für den Lkw-Fahrer traumatisch. Er musste später in einer anderen Funktion eingesetzt werden, weg vom Lenkrad. Die Werksleitung reagierte mit einem Verbot des Fahrradfahrens auf dem Betriebsgelände. So etwas sollte sich nie wiederholen dürfen.

Doch in den letzten Jahren regte sich aus dem Betriebsrat immer wieder Widerstand gegen das Totalverbot. Trotz des tragischen Unfalls damals sieht es die Beschäftigtenvertretung als unverhältnismäßig und überprüfungsbedürftig an. Und es passt nicht mehr so recht in eine Zeit, in der am Unternehmensstandort Luftqualität und Verkehrsbeschränkungen für Pkw diskutiert werden, die Unternehmensleitung Job-Tickets bezuschusst und eine ganze Reihe von Beschäftigten den Weg zum Werk mit dem eigenen Rad zurücklegen, das dann aber nicht auf das Betriebsgelände darf sondern vor dem Werkstor behelfsmäßig abgestellt wird. Auch die Personalabteilung ist mit der Situation nicht zufrieden, möchte aber kein Risiko eingehen. Zudem hat sie den unausgesprochenen Verdacht, dass das Drängen auf die Freigabe des Radfahrens auf dem Betriebsgelände auf ein einzelnes Personalratsmitglied zurückzuführen ist und nicht repräsentativ für die Wünsche der Mehrheit der Beschäftigten ist.

Der Konflikt zwischen Betriebsrat und Personalabteilung ist zwar keine große, aber eine dauerhafte Belastung der ansonsten guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit, ein steter Reibungspunkt. Unlängst fand das „Radfahrverbot bei Power Automotives“, wie die Überschrift lautete, sogar seinen Weg in die Lokalpresse. Unschön. Und mal Hand aufs Herz: Sich den Kunden in der Werbung als kompetenter Problemlöser zu präsentieren und Rad- und Lkw-Verkehr auf dem eigenen Werksgelände nicht geregelt zu bekommen – überzeugend ist das nicht.

Weil beide Seiten sich darüber im Klaren sind, dass das Thema emotional belastet ist und Konfliktpotenzial hat, verständigen sich Betriebsleitung und Personalrat in dieser



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR VERKEHR

Situation auf ein ergebnisoffenes Projekt für den Standort mit externer Moderation. In einer Mitarbeiterbefragung soll zunächst geklärt werden, von wo und mit welchen Verkehrsmitteln die Beschäftigten zum Betriebsstandort kommen. Dabei soll ermittelt werden, wie die bisherigen Maßnahmen der Geschäftsleitung (z.B. Job-Ticket) ankommen, welche Bedeutung das Rad als Verkehrsmittel tatsächlich hat und welche Wünsche und Erwartungen die Beschäftigten an das Unternehmen haben, wenn es um ihren Weg zur Arbeit geht. Schwerpunkt: Radverkehr. Erst wenn die Tatsachen geklärt sind, wollen Betriebsrat und Personalabteilung entscheiden, wie es weitergeht und welche Maßnahmen in Frage kommen. Wichtig ist beiden eine kompetente externe Moderation und eine gute vertrauensvolle Begleitung des Prozesses. Wenn es später an die Maßnahmen geht, so sollen die Beschäftigten aktiv mit eingebunden werden, um Vorschläge zu entwickeln, die dann auch angenommen werden. Und da die Unternehmenskultur von Power Automotives eher von Verbrennungsmotoren für vierrädrige Fahrzeuge geprägt ist, erwarten beide Seiten neue, frische Ideen und Vorschläge von außen.

Dieses Beispiel ist fiktiv. Jede Ähnlichkeit mit lebenden Personen oder real existierenden Firmen ist rein zufällig. Die kurze Erzählung dient ausschließlich dazu, anschaulich zu machen, in welchen Situationen betriebliches Mobilitätsmanagement ein geeignetes Instrumentarium sein kann.