



## Tabubruch auf der Betriebsversammlung

---

Autsch, das tat weh, diese Bemerkung der Junior-Chefin in ihre Richtung. Die Betriebsversammlung folgte dem üblichen Ritual. Doch im letzten Teil, bei den Fragen aus der Belegschaft, platzte es aus einer jungen Kollegin aus der Marketing-Abteilung heraus: „Es ist ja schön und gut, dass wir jetzt auch einen Gleichstellungsplan haben und dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmensleitbild steht. Das nützt mir aber alles nichts, wenn ich morgens um 8:55 Uhr keinen Parkplatz mehr bekomme, nachdem ich meinen Sohn im Kindergarten vorbeigebracht habe und es wieder etwas länger gedauert hat. Alle Stellplätze sind belegt! Nichts für ungut, aber das Windhund-Prinzip bei den Stellplätzen auf dem Firmengelände bedeutet doch nichts anderes, als dass meine Kollegen ohne solche familiären Verpflichtungen, die früher kommen, die Plätze belegen und ich das Nachsehen habe. Letzten Dienstag bin ich geschlagene 15 Minuten durch das angrenzende Wohngebiet gefahren, bis ich eine freie Parklücke fand und kam zu spät zum Meeting. Das Gesicht meines Chefs hätten Sie sehen müssen. Dafür hätte ich gern eine Lösung.“

Und dann die Bemerkung der Junior-Chefin: „Ich bin sicher Frau Scherzinger hat dazu bereits einige Überlegungen angestellt. Das Problem ist ja nicht neu.“ Natürlich hatte Hildegard Scherzinger, Personalchefin von Schaible & Schäuble GmbH & Co KG; keine Lösung parat, konnte sich aber mit wohl gewählten Formulierungen aus der Affäre ziehen. Gewiss, neu war das Problem nicht, im Gegenteil. Aber richtig heikel war es. Die Worte Ihres Vorgängers waren ihr noch im Ohr: „Zum Abschied ein Rat, Frau Scherzinger: Meiden Sie das Thema Parkplätze und Parkberechtigung. Da können Sie nicht gewinnen. Das Thema ist hochemotional. Mit Argumenten werden Sie da nichts erreichen.“ Und nun dieser Auftrag der Chefin an sie, vor der gesamten Betriebsversammlung. Sie musste unwillkürlich an die Bemerkung ihres Kollegen aus dem *Facility Management* denken, vorletzten Donnerstag beim Mittagessen in der Kantine. „Dir kann ich es ja sagen, Hilde: Es ist erheblich, was uns die Stellplätze für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kosten. Anfangsinvestitionen, Zinsen, Beleuchtung, Reinigung, Winterdienst, Instandhaltung. Da kommt schon was zusammen. Aber hören will das niemand.“ Schon seltsam. Alles Mögliche wurde kosten- und leistungsgerechnet, aber bei den Stellplätzen wollte niemand etwas davon wissen.



# Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR VERKEHR

Na ja, dass würde sich jetzt ändern müssen. Als erstes würde sie die Junior-Chefin beim Wort nehmen. Sie benötigte ein klares Mandat und die Bereitschaft der Geschäftsführung, vom Windhund-Prinzip zu einem aktiven Stellplatzmanagement zu wechseln. Ohne Rückendeckung würde sie das Problem nicht angehen. Dann muss das *Facility Management* die Zahlen offenlegen. Ein paar Fakten würden guttun. Versachlichung. Und dann würde sie die junge Kollegin aus dem Marketing beim Wort nehmen. Wer auf der Betriebsversammlung kritisieren kann, der sollte auch bereit sein, an einer Lösung mitzuarbeiten. Für den Prozess wollte Hildegard Scherzinger eine externe Moderation, um sich nicht selbst die Finger zu verbrennen und wegen eines neutralen Blicks auf die Problematik. Sie wollte jemanden, der auf den Erfolg verpflichtet war und nicht irgendwelchen Interessen innerhalb der Firma. Außerdem gab es gewiss Beispiele und Vorbilder aus anderen Unternehmen. Denn im Grunde ging es ja nicht ausschließlich um die alleinerziehenden Mütter mit Pkw, sondern um mehr und um grundsätzliches. Stellplätze waren knapp. Es gab keine transparente Regelung, sondern Anarchie.

Hilde Scherzinger musste unwillkürlich an die Vorlesung in Mikroökonomie während ihres Studiums denken. Da war das ganz einfach. Angebotskurve und Nachfragekurve hatten einen Schnittpunkt und dort war der Gleichgewichtspreis fixiert. Wie pflegte ihr Professor damals zu sagen: „Preise sind Knappheitsindikatoren.“ Das war die Theorie. Aber was ist praktischer als eine gute Theorie?

*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.*