

Bekenntnis und Erfolgsmodell

Mitbestimmung bei Metron



«Wer bei der Metron arbeitet, kann gut zuhören und empfindet es nicht als Einmischung, sondern als Bereicherung, wenn weitere Leute mitdenken. Das gehört zur Metron-Kultur und ist ein Vorteil auch in der Projektarbeit: Man ist es gewohnt, Leute so zusammenzuführen, dass sie sich ergänzen, dass ihr Wissen nicht als Bremsklotz wirkt, sondern als Qualität, die den Prozess voranbringt.»

Hansruedi Henz

Unser Mitbestimmungsmodell legt die Basis für unseren Erfolg. Die Mitverantwortung motiviert zum unternehmerischen Denken – sie bürgt für Chancengleichheit und die Entfaltungsmöglichkeit aller Mitarbeitenden. Sie sind sowohl Angestellte als auch Unternehmende und gestalten die Bedingungen für das eigene Schaffen mit.

Die Wurzeln der Mitbestimmung bei Metron

Was sich heute so selbstverständlich ausnimmt, ist seit bald fünfzig Jahren institutionalisiert: Seit 1974 hat die Metron AG eine Unternehmensstruktur mit weitgehenden Mitbestimmungsrechten. Die juristische Erarbeitung übernahm Gret Haller (damals Mitglied des Verwaltungsrats). Das Mitbestimmungsmodell war einerseits gesellschaftspolitisch motiviert, verstand sich andererseits aber auch als konsequente Ausformulierung bereits bestehender organisatorischer Strukturen.

Das Erfolgsmodell

Zu den grössten Vorteilen gehört zweifelsohne die unternehmerische Verantwortung, die auf viele Schultern verteilt ist: Über die Metron Stiftung für Mitbestimmung besitzt die Gemeinschaft der Mitarbeitenden die Mehrheit der Aktienstimmen der Metron Holding, nämlich 60%. Die jeweilige Stiftungsratspräsidentin vertritt die Stiftung an der Generalversammlung. Ausserdem können Mitarbeitende auf Wunsch auch Metron-Aktien erwerben.

Ist die Mitwirkung ein Erfolgsmodell? Im Fall der Metron sicher. Das Unternehmen ist gut aufgestellt – wir arbeiten in vielen spannenden Projekten und Planungen und sind wirtschaftlich erfolgreich. Für das Management ist die Mitbestimmung allerdings mit Verzicht verbunden: Führungsleute tragen in Mitbestimmungsbetrieben Verantwortung, nicht zuletzt auch in juristischer Hinsicht, arbeiten aber ohne die Entscheidungskompetenzen, die mit Leitungsfunktionen üblicherweise einhergehen.

Anforderungen

Demokratische Strukturen verlangen nach verbindlichen Absprachen und konstanten Grundlagen. Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse müssen klar zugeteilt sein; das gilt auch für die entsprechenden Entscheidungsabläufe (Diskussionen, «Foren» für das Austragen von Kontroversen).

Nur so lässt sich gewährleisten, dass das Unternehmen auf geänderte Rahmenbedingungen angemessen und innerhalb nützlicher Frist reagieren kann.

Unverzichtbare Grundlage der Mitbestimmung ist ausserdem eine hohe Transparenz. Das gilt gleichermaßen für die geschäftlichen Tätigkeiten und Ergebnisse wie auch für Löhne und Zulagen. Mit dem Lohnsystem der Metron liegt eine fundierte Basis für faire Lohndiskussionen vor. Gleichzeitig verlangt die Mitbestimmung von den Mitarbeitenden Engagement, Zeit und den Willen zum unternehmerischen Denken.

Unternehmenskultur

Wie weit heute die Mitbestimmung zu den Anreizen gehört, bei Metron zu arbeiten, ist schwierig zu sagen. Tatsache ist aber, dass die Mitbestimmung untrennbar mit der Diskussionskultur der Metron verbunden ist: Sie gibt auch leisen Tönen Raum und ist Basis für einen ständigen, disziplinübergreifenden Austausch und Wissenstransfer.

Zur Unternehmenskultur gehört ebenso, dass in der Führung und im Verwaltungsrat auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern geachtet wird – nicht zu verwechseln mit einer Frauenquote – eine solche gibt es bei Metron nicht. Konsequenterweise eingehaltene Gebote sind vielmehr Chancengleichheit und Vereinbarkeit von privatem und beruflichem Leben, was sich in einem klaren Bekenntnis zur Teilzeitarbeit auf allen Hierarchiestufen niederschlägt.

Organisation

Die Mitbestimmung findet auf zwei Stufen statt: einerseits auf Stufe der Holding, andererseits innerhalb der Betriebe, also der fünf Aktiengesellschaften der Metron AG: Metron Architektur AG, Metron Raumentwicklung AG, Metron Verkehrsplanung AG, Metron Bern AG, Metron Infrastruktur AG.

Mitbestimmung auf Holdingstufe: Die Mitarbeitenden bilden die Mitarbeitendenversammlung. Sie entscheidet über die Holdingplanung und die Mehrjahresstrategie, wählt an der Generalversammlung den Verwaltungsrat sowie den oder die Verwaltungsratsdelegierte/n und beschliesst die Organisationsreglemente.

Mitbestimmung auf Stufe der Betriebe: Die Mitarbeitenden wählen in der Bürositzung ihre Geschäftsleitung und stimmen über wichtige Entscheide innerhalb der Betriebe ab: Jahresplanung/-strategie sowie Budgets, Löhne, Bewilligung von Investitionen ausserhalb der Jahresplanung, Arbeitsorganisation.