Konflikte kosten Geld

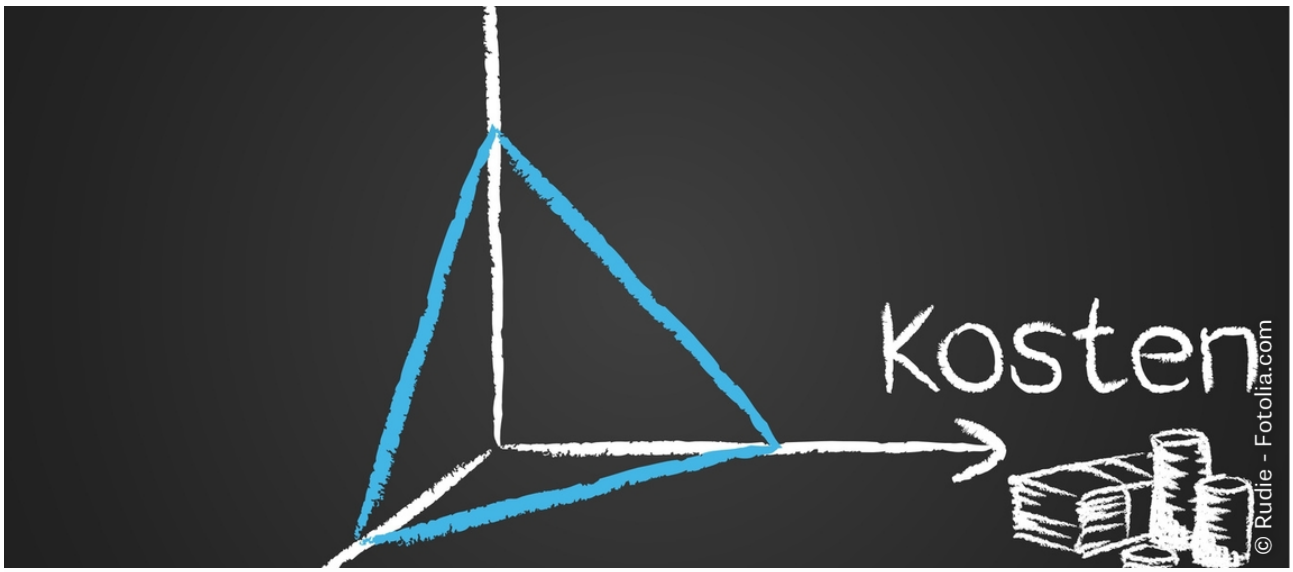
Streiten im Betrieb: Teuer und vermeidbar

Schaut man sich die Kosten von innerbetrieblichen Konflikten an, verschlägt es einem dem Atem, so gewaltig sind die Summen. Schon eine Stunde Streit kann zu vierstelligen Gesamtkosten führen! Ein gutes Argument für den Betriebsrat bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Die Kenntnis der vielfältigen betrieblichen Kostenfaktoren von Konflikten ist dabei eine große Hilfe.



Thomas Hubert | ifb
ifb-Bildungsreferent/Organisationspsychologe

Stand: 6.6.2023 Lesezeit: 03:30 min



Eine Chance für den Betriebsrat

Konflikte sind in deutschen Unternehmen leider immer noch ein häufiges Tabuthema. Geschäftsführung, Führungskräfte aber auch Mitarbeiter selbst verschweigen lieber, als dass sie den Streit offensiv und nachhaltig angehen. Dabei ist ein Konflikt nicht nur für die Betroffenen selbst belastend, er kostet auch richtig viel Geld. Denn die Konfliktkosten lassen sich relativ exakt schätzen. **Und „Geld“ ist ein Thema, dass jeden Arbeitgeber hellhörig werden lässt.**

Der gut informierte Betriebsrat kennt die Kostenfaktoren und die Summen, die eingespart werden könnten, würde man das Thema „Konflikte“ mit geeigneten Maßnahmen wie beispielsweise einer Mediation angehen.

15 % der täglichen Arbeitszeit wird durch Konflikte gebunden.

Ein paar durch Studien belegte Zahlen

- Nach einer Studie des Hernstein-Instituts werden durchschnittlich ca. 15 % der täglichen Arbeitszeit in Deutschland durch Konflikte gebunden. Führungskräfte wenden 30 bis 50 % ihrer wöchentlichen Arbeitszeit direkt oder indirekt für Konflikte oder Konfliktfolgen auf.
- Konflikte, die zu Behandlungskosten und Ausfälle am Arbeitsplatz führen, belasten die Volkswirtschaft mit Summen in Höhe von über 40 Mrd. €.
- 2,3 Milliarden Euro pro Jahr schätzungsweise betragen allein die Kosten für Fehltage durch Mobbing.
- In Betrieben bis zu 100 Mitarbeiter entstehen jährliche Konfliktkosten von 100.000 bis 500.000 Euro. In größeren Betrieben können es nach Berechnungen von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften auch weit mehr sein.
- Insgesamt beträgt der volkswirtschaftliche Schaden durch Konflikte in Deutschland nach Schätzung des Instituts der deutschen Wirtschaft 50 Milliarden Euro jährlich.

Es besteht ein nachgewiesener Zusammenhang zwischen lang andauernden Konflikten und Fehltagen.

Die wichtigsten Kostenfaktoren im Überblick

- **Arbeitszeit**
  Ca. 15 % der täglichen Arbeitszeit, bei Führungskräften noch mehr!

- **Fehlzeiten**
  100 Euro bis 400 Euro an Kosten entstehen je Fehltag und Mitarbeiter. Die durchschnittliche Kosten pro Mobbingfall liegen zwischen 25.000 und 50.000 Euro. Es besteht ein nachgewiesener Zusammenhang zwischen lang andauernden Konflikten und Fehltagen.

- **Fluktuation**
  50 % und mehr der Kündigungen durch die Mitarbeiter selbst beruhen auf ungelösten Konflikten.
  Bei bis zu 90 % der Kündigungen durch den Arbeitgeber werden Konflikte als Grund für die Kündigung genannt.
  Kosten im Zusammenhang mit einer Neueinstellung (Personalsuche, Einarbeitung, unbesetzte Stelle): Normale Fachkraft ca. 7.500 Euro, qualifizierter Facharbeiter ca. 25.000 Euro, Führungskraft ca. 200.000 Euro.

- **Minderleistung**
  27 % der befragten Mitarbeiter einer norwegischen Studie geben Konflikte an Arbeitsplatz und im Betrieb als Grund für geringere eigene Leistung an.

- **Projektarbeit**
  50.000 Euro verliert laut der KPMG jedes zweite Unternehmen jährlich nur durch gescheiterte und verschleppte Projekte. In jedem zehnten Unternehmen sogar mehr als 500.000 Euro.

- **Anteil an Gesamtkosten**
  19 % der Gesamtkosten machen die Konfliktkosten nach einer aktuellen Studie in kleinen und mittleren Betrieben aus.

Denn nicht nur Fehlzeiten betroffener Mitarbeiter sondern auch die Arbeitszeit für versuchte Problemlösungen, die Umsetzung von Problemlösungen, daraus resultierende Versetzungen oder Abfindungen, die Einarbeitung von Ersatzmitarbeitern und die rechtlichen Auseinandersetzung kosten bares Geld.

Auch Kosten für Minderleistungen, geringere Servicequalität u.a. können gerade in Dienstleistungsunternehmen enorm hoch sein.

Es liegt auf der Hand: Ein betrieblicher Mediator oder Konfliktberater kann die Kosten senken.

Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat

Es liegt auf der Hand: Ein betrieblicher Mediator oder Konfliktberater kann die Kosten senken. Betriebe, die heutzutage geeignete Mitarbeiter – beispielsweise Vertreter aus dem Betriebsrat, die ein hohes Vertrauen genießen – in Mediation und Konfliktlösung ausbilden, sparen Geld. Aber es geht ja schließlich nicht nur ums liebe Geld.

Gerade ein geschulter innerbetrieblicher „Konfliktlöser“ kann die Parteien aus der oft destruktiven Sprachlosigkeit herausführen. Besser wie Außenstehende kennt er die Hintergründe für lähmende Auseinandersetzungen.

Oftmals sind nur einige wenige Sitzungen und damit vergleichsweise wenige Stunden Arbeitszeit notwendig, um eine Lösung anzustoßen. Und nicht selten gelingt es ihm sogar, den Konflikt umfassend beizulegen.

Einen Konfliktberater als Ansprechpartner für die Mitarbeiter, die Führungskräfte und auch die Personalabteilung im Betrieb zu etablieren, stellt daher eine äußerst sinnvolle Investition dar.

Ausbildungskosten – wer zahlt?

Ausbildungen zum Konfliktberater oder Mediator gehen über die Erforderlichkeit nach § 37 Abs. 6 BetrVG hinaus. Möglicherweise wird Ihr Arbeitgeber deswegen die Übernahme der Ausbildungskosten nicht sofort einsehen. Die oben aufgeführten Fakten sind unserer Erfahrung nach gute Argumente, mit denen Sie Ihre Geschäftsleitung überzeugen können.

Stöbern Sie auch Sie in den zahlreichen ifb-Seminaren rund um das Thema „Konflikte“!

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024