

## Fairness und Gerechtigkeit in Unternehmen

Die Frage, was Unternehmer und Führungskräfte auf der einen Seite und Mitarbeitenden auf der anderen Seite als fair und gerecht betrachten, wird naturgemäß aus dem jeweiligen Blickwinkel heraus unterschiedlich beantwortet.

Viele Führungskräfte tun sich daher schwer, Entscheidungen zu treffen, um bei Mitarbeitenden nicht anzuecken. Allerdings sind die meisten Mitarbeitenden durchaus in der Lage, die Frage der Fairness und Gerechtigkeit in Unternehmen auch aus der Meta-Ebene zu betrachten, losgelöst von ihren individuellen persönlichen Bedürfnissen.

Was ist Mitarbeitenden wichtig in Bezug auf die Kriterien Fairness und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz?

Hier sind die wichtigsten Erwartungen:

### 1. Transparente Kommunikation

- Klare Erwartungen: Mitarbeitende möchten genau wissen, was von ihnen erwartet wird. Dies schließt klare Aufgabenbeschreibungen und messbare Ziele ein.
- Offene Kommunikation: Regelmäßige Updates und offener Informationsaustausch schaffen Vertrauen und verhindern Missverständnisse.

### 2. Gerechte Anerkennung und Belohnung

- Leistungsgerechte Bezahlung: Gehälter und Boni sollten fair und im Einklang mit der geleisteten Arbeit und Marktstandards sein.
- Anerkennung: Mitarbeitende erwarten, dass ihre Leistungen anerkannt und gewürdigt werden, sei es durch ein einfaches Dankeschön oder durch offizielle Auszeichnungen.

### 3. Chancengleichheit

- Gleiche Chancen: Unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen sollten alle Mitarbeiter die gleichen Möglichkeiten für Karrierefortschritte und Weiterbildung haben.
- Keine Diskriminierung: Eine faire Behandlung schließt ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein, in dem jeder respektiert und wertgeschätzt wird.

### 4. Beteiligung und Mitbestimmung

- Einbeziehung in Entscheidungen: Mitarbeitende möchten in Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen, einbezogen werden. Dies fördert das Gefühl der Zugehörigkeit und Wertschätzung.
- Feedback-Kultur: Entscheidend ist eine offene Feedback-Kultur, in der Mitarbeitende ihre Meinung äußern können und diese ernst genommen wird.

#### 5. Unterstützung und Entwicklung

- Weiterbildungsmöglichkeiten: Mitarbeitende erwarten Unterstützung bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung durch Schulungen, Workshops und andere Lernmöglichkeiten.
- Karriereentwicklung: Klare Karrierepfade und Aufstiegsmöglichkeiten sind wichtig für die langfristige Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

#### 6. Work-Life-Balance

- Flexible Arbeitszeiten: Mitarbeitende schätzen flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen.
- Gesundheitsförderung: Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens, wie z.B. Fitnessprogramme oder psychologische Unterstützung, werden geschätzt.

#### 7. Respekt und Fairness im Umgang

- Respektvolle Behandlung: Jeder Mitarbeitende sollte respektvoll und auf Augenhöhe behandelt werden.
- Konstruktive Kritik: Kritik sollte immer konstruktiv und respektvoll erfolgen, mit dem Ziel, Verbesserung und Wachstum zu fördern.

#### 8. Sicherheit und Stabilität

- Jobsicherheit: Mitarbeitende wünschen sich ein gewisses Maß an Jobsicherheit und Stabilität, um langfristig planen zu können.
- Klare Prozesse: Eindeutige Prozesse und Strukturen helfen, Unsicherheiten zu minimieren und ein stabiles Arbeitsumfeld zu schaffen.

Diese Erwartungen bilden die Grundlage für eine faire und motivierende Arbeitsumgebung. Führungskräfte, die diese Aspekte berücksichtigen und aktiv umsetzen, können das Vertrauen und die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden erheblich steigern.

## Umsetzung in der Praxis:

Um sicherzustellen, dass Mitarbeitende sich fair behandelt fühlen, müssen Führungskräfte eine Reihe von Maßnahmen ergreifen und bestimmte Verhaltensweisen an den Tag legen.

Was kannst du konkret tun? Hier sind die wichtigsten Schritte:

#### 1. Klare und transparente Kommunikation etablieren

- Regelmäßige Meetings: Halte regelmäßige Team-Meetings ab, um aktuelle Entwicklungen und Erwartungen zu besprechen.
- Offene Tür-Politik: Ermutige Mitarbeitende, Fragen zu stellen und Bedenken direkt zu äußern.
- Ehrlichkeit: Sei ehrlich und transparent über Entscheidungen und deren Hintergründe.

2. Anerkennung und Belohnung sicherstellen
  - Leistung anerkennen: Anerkenne gute Leistungen durch Lob, Belobigungen oder Prämien.
  - Faire Gehaltsstrukturen: Stelle sicher, dass Gehälter und Boni leistungsgerecht und marktüblich sind.
3. Chancengleichheit fördern
  - Diversität und Inklusion: Schaffe ein Umfeld, in dem Vielfalt geschätzt und gefördert wird.
  - Gleiche Entwicklungschancen: Biete allen Mitarbeitenden gleichwertige Möglichkeiten zur Weiterbildung und Karriereentwicklung.
4. Mitarbeiter in Entscheidungen einbeziehen
  - Feedback einholen: Führe regelmäßige Umfragen oder Feedbackrunden durch, um die Meinung der Mitarbeitende zu wichtigen Themen zu hören.
  - Beteiligung fördern: Binde Mitarbeitende in Entscheidungsprozesse ein, die ihre Arbeit betreffen.
5. Unterstützung und Entwicklung bieten
  - Weiterbildungsmöglichkeiten: Organisiere Schulungen und Workshops, die den Mitarbeitenden helfen, ihre Fähigkeiten zu erweitern.
  - Mentoring: Etabliere Mentoring-Programme, um die persönliche und berufliche Entwicklung zu unterstützen.
6. Work-Life-Balance ermöglichen
  - Flexible Arbeitsmodelle: Biete flexible Arbeitszeiten und, wenn möglich, Homeoffice-Optionen an.
  - Gesundheitsförderung: Implementiere Programme zur Förderung der Gesundheit, wie Fitnessangebote oder Stressmanagement-Workshops.
7. Respekt und Fairness im Umgang pflegen
  - Respektvolles Verhalten: Behandle alle Mitarbeitenden mit Respekt und als gleichwertige Partner. (Jede Organisation ist nur so stark wie das schwächste Glied.)
  - Konstruktives Feedback: Gib Feedback, das aufbauend und lösungsorientiert ist.
8. Sicherheit und Stabilität gewährleisten
  - Klare Prozesse: Definiere klare Prozesse und Richtlinien, um Unsicherheiten zu minimieren.
  - Transparenz bei Veränderungen: Kommuniziere Veränderungen frühzeitig und transparent, um Unsicherheiten zu reduzieren. Binde dazu die Personalvertretung ein.
9. Selbstreflexion und kontinuierliche Verbesserung
  - Eigene Führungskompetenzen entwickeln: Nimm regelmäßig an Führungskräfte trainings teil und arbeite an deinen eigenen Fähigkeiten.
  - Feedback nutzen: Nutze das Feedback deiner Mitarbeitenden, um deine eigenen Führungspraktiken kontinuierlich zu verbessern.

#### 10. Empathie und emotionale Intelligenz zeigen

- Zuhören: Höre aktiv zu und zeige Verständnis für die Anliegen und Bedürfnisse deiner Mitarbeitenden.
- Unterstützung bieten: Biete Unterstützung in schwierigen Situationen und zeige Mitgefühl.

Indem du diese Maßnahmen umsetzt, schaffst du ein Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende fair behandelt fühlen und motiviert sind, ihr Bestes zu geben. Es erfordert kontinuierliche Anstrengungen und die Bereitschaft, sich als Führungskraft stetig weiterzuentwickeln.

Mein persönlicher Tipp:

Betrachte den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung als Partner und nicht als Gegner. Je mehr Einbeziehung auf Augenhöhe stattfindet, um so konstruktiver wird das Miteinander.