



KOLUMNE

Verdient?

„Womit haben wir das verdient?“ Das fragt sich so manche Heimleitung, wenn sie erfährt, dass der Betriebsrat mit neuen Anliegen vorstellig werden wird. Man könnte salopp antworten: „Man muss sich im Leben nicht alles verdienen, manches wird einem auch geschenkt.“

Ein nicht seltenes Muster, das ich in Krankenhäusern und Pflegeheimen erlebe, ist ein Betriebsrat, der bei der Leitung der Einrichtung nicht besonders gut angesehen ist. Die Gründe: Er entschleunigt Prozesse, verursacht Doppelarbeit und redet bei Dienstplänen sowie deren Änderungen mit. Durch ihn wird alles, was eh schon kompliziert ist, noch komplizierter. Fragt man bei den Verantwortlichen nach, wie lange es den Betriebsrat schon gibt und was der Anlass seiner Gründung war, stellt sich oft heraus, dass das Management für nicht ausreichende Transparenz sorgte und die Mitarbeiter das Gefühl hatten, ihre Belange würden nicht (ausreichend) berücksichtigt oder gar übergangen. Betriebsräte, die in solchen Situationen gewählt werden, haben nicht selten ein „Robin-Hood-Gen“. Sie kämpfen für die Kollegen, denen vermeintlich „übel mitgespielt wird“.

Es geht aber – wie die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber und Betriebsräte zeigt – auch anders. Das Betriebsverfassungsgesetz formuliert: „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten (...) vertrauensvoll (...) zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen.“ Diese vertrauensvolle Zusammenarbeit setzt Transparenz, nachvollziehbare Entscheidungen und einen wertschätzenden Umgang miteinander, gerade auch in Zeiten fehlender Pflegekräfte und der damit verbundenen starken Belastung der Mitarbeiter, voraus. Darüber hinaus ist es notwendig, dass der Betriebsrat und die Leitung die Gesamtverantwortung auf zwei Schultern tragen. Jede der Parteien, die auch Betriebspartner sind, ist für das Wohl der Mitarbeiter und für das Wohl des Betriebes verantwortlich. Eine häufig angetroffene Arbeitsteilung, bei der der Arbeitgeber für die Belange des Betriebes und der Betriebsrat für die Belange der Mitarbeiter zuständig ist, ist schlicht falsch.

Unternehmen, in denen die Leitung und die Mitarbeiter gemeinsam die anstehenden Herausforderungen annehmen und offen, wertschätzend sowie fair miteinander umgehen, haben Arbeitnehmervertreter, die eine vertrauensvolle Partnerschaft leben und gemeinsam Lösungen erarbeiten. Nicht selten vertreten dort die Mitarbeiter, die ernst genommen werden, ihre Interessen selbst, auch ohne einen Betriebsrat.

Eckhard Eyer, Unternehmensberater

(Perspektive Eyer Consulting), Kontakt: info@eyer.de



Lassen Sie keine Möglichkeit ungenutzt, um die aktuellen Informationen und die praktischen Hilfen von **Health&Care Management** zu verwenden: Lassen Sie sich das Magazin bequem nach Hause liefern und lesen Sie es immer und überall mobil auf Ihrem Tablet oder Smartphone.

Bestellen Sie das Kombi-Abo mit Magazin und App auf www.hcm-magazin.de/aboshop

