

---

## Präambel

In einem Verein von der Größe des KiB ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass es Mitarbeiter\*innen gibt, die in einer privaten Beziehung zueinander stehen. In der beruflichen Zusammenarbeit können sich daraus Befangenheitssituationen ergeben.

Der KiB grenzt Menschen, die sich in einem verwandtschaftlichen oder persönlichen Verhältnis zueinander befinden, nicht aus, sondern formuliert mit dieser Betriebsvereinbarung Grundsätze für den professionellen Umgang mit Befangenheit. Damit soll sowohl die Privatsphäre der Menschen im KiB geschützt als auch die Professionalität des Vereins, sowie die Verbindlichkeit von Abläufen und Entscheidungen sichergestellt werden.

### 1. Befangenheit in Entscheidungssituationen

Hat ein/e Mitarbeiter\*in unmittelbar über weitere Entwicklungschancen und Vor- oder Nachteile von befreundeten oder verwandten Mitarbeiter\*innen zu entscheiden, gelten das „Vier Augen Prinzip“ und das Gebot, Entscheidungen transparent zu machen.

Inhalte solcher Entscheidungen können z.B. sein:

- beruflicher Aufstieg
- Gehaltsforderungen
- Urlaubswünsche
- Gewährung und Ausgleich von Mehrarbeit
- Aufgabenverteilung

Bei vorliegender Befangenheit wird keine Entscheidung allein getroffen, sondern es wird sichergestellt, dass immer eine weitere Person beteiligt wird.

Alternativ auf Wunsch der Betroffenen oder im Konfliktfall entscheidet die/der Vorgesetzte der nächsten darüber liegenden Ebene.

### 2. Befangenheit in Konfliktsituationen

Grundsätzlich fördert der KiB die Diversity Kompetenz und die kritische Selbstreflexion seiner Mitarbeiter\*innen, insbesondere durch Teamsupervision und Führungcoaching.

Diversity Kompetenz sind für uns die Fähigkeit und Haltung Vielfalt, Unterschiedlichkeit und Beziehungen zwischen Menschen als gegeben anzusehen und sie nicht zu bewerten. Voraussetzung sind ein bewusster Umgang mit den eigenen Vorurteilen und das Handeln nach den Grundsätzen des KiB-Leitbildes.

Sollte es zu Konflikten kommen, in denen eine Befangenheit vorliegt, erfolgt ein moderiertes Konfliktgespräch, das mit einer Vereinbarung abgeschlossen wird. Die Moderation kann entweder durch ein dazu bestimmtes Mitglied des Betriebsrates erfolgen oder durch eine/n externen Berater\*in. Extern moderierte Gespräche werden von der/dem jeweiligen Vorgesetzten vereinbart.

Zu bearbeitende Konflikte können die berufliche Zusammenarbeit von zwei privat verbundenen Mitarbeiter\*innen oder die Beschwerde über eine/einen Mitarbeiter\*in bei der/dem privat verbundenen Vorgesetzten betreffen.

Anders als in der Teamsupervision unterliegen die Ergebnisse dieser Beratungen nicht der Schweigepflicht, sondern werden der/dem Vorgesetzten bzw. der/dem Beschwerdeführenden mitgeteilt.

Private Konflikte werden, unabhängig davon ob die Beteiligten beim KiB beschäftigt sind oder nicht, am Arbeitsplatz nicht thematisiert und bearbeitet.

### 3. Befangenheit in Bezug auf vertrauliche Informationen

Stehen Mitarbeiter\*innen privat in Kontakt, ergibt sich daraus grundsätzlich immer auch die Möglichkeit, sich über berufliche Inhalte oder Erlebnisse in der Freizeit auszutauschen.

Die berufliche Schweigepflicht zum Schutz von Sozialdaten besteht in jedem Fall.

Da sich die Aufgaben, Zuständigkeiten und die Kenntnisse über vertrauliche betriebliche Daten sehr unterscheiden, legen alle Teams im KiB eine einrichtungsinterne Liste der Themen an, über die in der Freizeit nicht gesprochen werden darf. Entscheidet sich das Team, keine Themen festzulegen, wird auch dieses dokumentiert.

Ziel ist es, sowohl die Gesundheit der Betroffenen, als auch die Betriebsgeheimnisse des KiB zu schützen.

### 4. Evaluation und Reflexion

Der KiB bejaht Veränderung und Weiterentwicklung auf der Grundlage seines Leitbildes. Daher erfolgt in allen Teams regelmäßig alle zwei Jahre eine reflektierte Auseinandersetzung mit dieser Betriebsvereinbarung und den dazu getroffenen Vereinbarungen. Falls erforderlich werden in diesem Rahmen die Listen der Themen, über die in der Freizeit nicht gesprochen wird, angepasst und fortgeschrieben.

Oldenburg, den 24.02.2016

Eltje Jahnke  
Vorständin

Maike Höhnisch  
Vorsitzende des Betriebsrates