

Präambel

Der KiB hat sich zur Aufgabe gemacht, zuverlässig und verbindlich eine gute Erziehung, Bildung und Betreuung von Jungen und Mädchen zwischen Null und 11 Jahren in unterschiedlichen familienergänzenden Gruppen sicher zu stellen.

Der nachhaltige Erfolg des KiB als Träger sozialer Dienstleistungen wird nahezu ausschließlich durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet. Umso wichtiger ist es für den KiB als Arbeitgeber, sich für die Gesundheit seines Personals zu engagieren. Dies gilt besonders, da alle im KiB tätigen Menschen ein hohes Maß an Verantwortung tragen und an ihren Arbeitsplätzen der Anforderung einer großen Aufgabenvielfalt, Aufmerksamkeit und Präsenz, sowie körperlichen und psychischen Belastungen, wie z.B. Infektionsrisiken, Lärm, nicht ergonomischer Körperhaltungen, Gleichzeitigkeit von Anforderungen, Anpassung an gesellschaftlich bedingte Veränderungen und Kontakt mit schwierigen Lebenssituationen und Krisen ausgesetzt sind. Der KiB hat also vor dem Hintergrund des Erhalts bzw. der dauerhaften Wiederstellung der Arbeitsfähigkeit ein großes Interesse an Gesundheit und Wohlbefinden seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Gleichzeitig wurde die menschliche und unterstützende Personalführung als wichtiges Vereinsziel verankert und auch für die Beschäftigten soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden. Dabei entspricht es dem Menschenbild des KiB jeden Menschen als individuelle Persönlichkeit zu sehen und wertzuschätzen.

Der KiB hat sich mit dieser Betriebsvereinbarung zum Ziel gesetzt, Rahmenbedingungen und Angebote zu schaffen, die dazu beitragen, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vermieden, vermindert oder durch gesundheitsfördernde Maßnahmen kompensiert werden können. Da sich auch persönlich oder privat bedingte organische und psychische Belastungen und Erkrankungen sowohl auf das Wohlbefinden der Menschen als auch auf ihre Arbeitsleistung auswirken, nimmt der KiB auch diesen Bereich des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung sehr ernst und möchte die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch frühzeitige offene Gespräche unterstützen.

§ 1 Dieser BV zu Grunde liegende Gesundheitsdefinition

In Anlehnung an die Gesundheitsdefinition der Weltgesundheitsorganisation und von Klaus Hurrelmann legt der KiB folgende selbst erweiterte Definition von Gesundheit zu Grunde:

Gesundheit ist ein Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens. Dies ist gegeben, wenn die Person unter Berücksichtigung ihrer gegebenen äußeren Lebensbedingungen das Gefühl hat, sich in physischer, psychischer und sozialer Hinsicht mit ihren eigenen persönlichen Möglichkeiten, Werten und Zielen im Einklang zu befinden.

§ 2 Behinderung, Handicaps und chronische Erkrankungen

Im Sinne der oben stehenden Definition sind Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen gesund. Sie werden im KiB nicht wegen ihrer Handicaps ausgegrenzt. Der KiB sieht sich jedoch in der Verantwortung soweit es ihm möglich ist, durch technische, organisatorische und personelle Unterstützung die Teilhabechancen der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen diskriminierungsfrei weiter zu verbessern.

§ 3 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/Innen die einen Arbeitsvertrag mit dem KiB haben.

§ 4 Ziele

Ziele dieser BV sind

- die Gesunderhaltung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern
- die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die eigene Gesundheit zu stärken
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Wiederherstellung ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz zu unterstützen
- die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen
- die Teilhabe an der betrieblichen Zusammenarbeit für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen möglichst diskriminierungsfrei zu gestalten
- den Schutz der Kinder in den Einrichtungen sicherzustellen
- die Arbeitssicherheit und die ordnungsgemäßen Arbeitsabläufe zu gewährleisten
- Personenbezogenen Kündigungen so weit wie möglich vorzubeugen

§ 5 Maßnahmen zur Gesunderhaltung

Primäres Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Prävention. Der KiB versteht sich als lernende Organisation und gesunde, leistungsfähige Mitarbeiter und Mitarbeiter als seine wichtigste Ressource. Um auch langfristig und nachhaltig präventiv zur Gesunderhaltung aller Beschäftigten beitragen zu können, ist der KiB auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angewiesen, die selbstverantwortlich mit ihrer Gesundheit umgehen, Belastungen und Probleme kommunizieren und Ideen im Bereich Prävention in die entsprechenden Gremien des Stellen des Vereins einbringen. Ansprechpartner sind Vorgesetzte, BR und Gesundheitszirkel. Um dies zu gewährleisten wird ein KiB - Gesundheitszirkel gegründet. **(Siehe Anlage 1)**

§ 5a Gesundheitszirkel

Zur Weiterentwicklung der BV Gesundheit und um weitere Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im KiB zu erarbeiten, findet mindestens einmal jährlich eine Sitzung des Gesundheitszirkels statt. Dabei handelt es sich um eine Arbeitsgruppe, die allen Beschäftigten des KiB zur Mitwirkung offen steht. Regelmäßige Mitglieder des Gesundheitszirkels sind jeweils zwei Vertreter oder Vertreterinnen des Betriebsrates und des Arbeitgebers. Diese vier Mitglieder (vgl. Anlage) nehmen Vorschläge entgegen, laden zu den Sitzungen ein und entscheiden darüber, ob im Laufe eines Jahres weitere Sitzungen erforderlich sind. Sie leiten und protokollieren die Sitzungen im Wechsel.

Zur Gesunderhaltung seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet der KiB als Arbeitgeber verschiedene Maßnahmen an:

§ 5b Unterstützende Personalführung, kollegiale Zusammenarbeit und Beratung

Die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern trägt maßgeblich zu ihrer Gesunderhaltung bei. Um die Arbeitszufriedenheit zu erhalten, Belastungen vorzubeugen und Über- oder Unterforderungen zu vermeiden, haben alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im KiB die Möglichkeit unterschiedliche Gesprächskontexte zu nutzen, dazu gehören z.B.:

- **Dienstbesprechungen:** DBs finden in allen Einrichtungen regelmäßig statt. In Dienstbesprechungen werden neben organisatorischen und fachlichen Themen auch die Zu-

sammenarbeit im Team, die Arbeitsbelastung, die Arbeitszufriedenheit und das persönliche Wohlergehen angesprochen. Wirtschaftskräfte sollten regelmäßig in Dienstbesprechungen mit einbezogen werden oder eigene feste Besprechungstermine mit den Vorgesetzten haben.

- **Personalentwicklungsgespräche:** Die im KiB einmal jährlich stattfindenden Pegs haben das Ziel einen regelmäßigen Rückblick zu gewährleisten mit den Themen Zusammenarbeit, Arbeitszufriedenheit, Aufgabenerfüllung und Zielerreichung. Sie dienen dazu, die berufliche Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen regelmäßig und systematisch zu reflektieren und die Ziele an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Einrichtung auszurichten. Pegs sollen die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten fördern und verbessern.
- **Fürsorgegespräche:** Zum Fürsorgegespräch wird vom KiB als Arbeitgeber grundsätzlich bei einer Fehlzeit von 40 oder mehr AU-Tagen im Jahr eingeladen (vergl. „Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement“) Von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und von Seiten des Arbeitgeber besteht aber auch die Möglichkeit, einen Termin für ein Fürsorgegespräch vor Erreichen dieser Krankheitstage zu vereinbaren.
- **Teamsupervision:** Eine kollegiale Zusammenarbeit im Team erhöht die Arbeitszufriedenheit maßgeblich und trägt damit zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei. Um Konflikte in Teams frühzeitig erkennen und bearbeiten zu können, haben **alle Teams** im KiB das Recht, Supervision schriftlich bei der jeweiligen Vorgesetzten zu beantragen, um ihre Zusammenarbeit und ihre Arbeitszufriedenheit im Team zu reflektieren und Lösungsstrategien zu entwickeln
- **Fachberatung:** Belastende Situationen im pädagogischen Arbeitsalltag, Unsicherheiten im Umgang mit Eltern und Kindern sowie Fragen zur pädagogischen Alltagsgestaltung können im KiB zeitnah mit der trägerinternen Fachberatung erörtert werden.
- **Leitungscoaching:** Alle Leiter und Leiterinnen im KiB haben die Möglichkeit, bei Bedarf einen Antrag an die zuständige Fachbereichsleitung zu stellen, um Leitungscoaching bei einer/einem externen Supervisorin/Supervisor zu beantragen oder Coachingtermine mit der Fachbereichsleitung zu vereinbaren.
- **Sprechstunde des Betriebsrates:** Der Betriebsrat bietet regelmäßige Sprechstunden an, darüber hinaus können bei den freigestellten MitarbeiterInnen des Betriebsrates individuelle Beratungstermine vereinbart werden. Kontaktdaten finden sich im **Anlage 2**
- **Mitarbeiter/innengespräche:** Außerdem hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, sich mit einem Terminwunsch für ein persönliches Beratungsgespräch bei Arbeitsunzufriedenheit oder gesundheitlichen Belastungen an die jeweilige Vorgesetzte zu wenden. Werden die Anliegen dort nicht entsprechend bearbeitet oder weitergeleitet, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich an den Betriebsrat oder die nächsthöhere Hierarchieebene zu wenden

§ 5c Arbeitsschutzmaßnahmen

Maßnahmen des Arbeitsschutzes dienen der Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Ziel des Arbeitsschutzes ist die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Fragen der Arbeitssicherheit und der Arbeitsmedizin werden im regelmäßig tagenden Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) erörtert und beraten. Dort werden auch die Ergebnisse von Begehungen und allgemeingültige anonyme Rückmeldungen des/der Betriebsarztes/Betriebsärztin ausgewertet, sowie Schwerpunkte für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Beratung festgelegt und Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Im ASA vertreten sind der/die Betriebsarzt/Betriebsärztin, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Sicher-

heitsbeauftragten der Betriebsstellen mit mehr als 20 Beschäftigten, der Betriebsrat und der Arbeitgeber.

Zu den konkreten Arbeitsschutzmaßnahmen im KiB gehören u.a.

- Einstellungsuntersuchungen
- Regelmäßige Betriebsärztliche Untersuchungen einschließlich Impfungen
- Regelmäßige Erste Hilfe Fortbildungen
- Regelmäßige Überprüfung der Arbeitsplätze durch den Sicherheitsdienst
- Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Beantragung von individuellen Hilfsmaßnahmen
- Die Betriebsvereinbarung *Suchtmittel am Arbeitsplatz*
- Benennung von Sicherheitsbeauftragten in jeder Einrichtung
- Informationen im Intranet

§ 5c Ausgleichssport

Regelmäßige Bewegung gehört zu den Grundlagen jeder Gesundheitsprävention. Der KiB motiviert und unterstützt seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darin, sich regelmäßig zu bewegen, z.B. durch

- **Hansefit:** Der KiB möchte den präventiven Gesundheitssport für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern, indem er über das Hansefit-Programm für Betriebe die kostengünstige Nutzung von anerkannten und geprüften Fitnessstudios und das kostenfreie Schwimmen im Olantis ermöglicht. Nicht nur Fitness ist möglich, auch Sportarten wie Schwimmen, Badminton, Squash oder Golf und Wellness-Angebote, wie Sauna und Entspannungskurse in den Studios. (siehe Anlage). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich über das Emailsysteem des Trägers kollegial zum gemeinsamen Sporttreiben zu verabreden.
- **Aktionen:** Der KiB nimmt regelmäßig an verschiedenen Aktionen wie z.B. "mit dem Rad zur Arbeit", Ruderkurse für Einsteiger oder dem Drachenbootrennen teil, weitere Aktivitäten initiiert durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder den Gesundheitszirkel sind jederzeit denkbar.
- **Betriebsausflüge:** Im KiB sind regelmäßige Betriebsausflüge mindestens alle zwei Jahre fest verankerter Bestandteil der Firmenkultur. Wenn ein Team bei seinem Betriebsausflug den Schwerpunkt auf Sport oder Bewegung legt, wird der Betriebsausflug auf Antrag beim Vorstand mit einem Zuschuss von 10 € pro Person gefördert.

§ 6 Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit

Längere Arbeitsunfähigkeit wirkt sich negativ auf das seelische und körperliche Wohlbefinden, erworbene Fähigkeiten und auf den Sozialstatus aus. Durch Früherkennung und schnelle Wiedereingliederung lassen sich die Arbeitskraft und das Wohlbefinden schneller wieder herstellen und wesentlich besser erhalten.

Im Falle von Krankheit oder drohender Erkrankung von Mitarbeiter/innen gibt es im KiB verschiedene Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit.

- Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

Ziel des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement ist es, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneute Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Gesetzlich geregelt ist das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement in § 84 SGB IX.

Eine Wiedereingliederung mit reduzierten Wochenstunden nach längerer Krankheit wird vom KiB als Arbeitgeber unterstützt. Wichtigstes Instrument der Wiedereingliederung ist das Fürsorgegespräch. Entgegen der gesetzlichen Regelung finden im KiB auch Für-

sorgegespräche bei weniger als 40 Krankheitstagen im Jahr und auf Wunsch von Mitarbeiter/innen statt. Beteiligt ist grundsätzlich sowohl der/die direkte Vorgesetzte als auch die darüber liegende Ebene. Der Betriebsrat begleitet Mitarbeiter/innen bei Bedarf gern und steht beratend zur Seite.

- **„Mobbingstelle“ (Siehe Anlage 1)**

Unter Mobbing ist zu verstehen, dass jemand am Arbeitsplatz häufig über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert oder benachteiligt und ausgegrenzt wird. Mobbing ruft in der Regel verschiedenste Gesundheitsrisiken und Krankheiten hervor. Der KiB hat eine unabhängige Mobbingstelle (vgl. Anlage 1) eingerichtet und auch der Betriebsrat steht betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen beratend und unterstützend zur Seite. Fühlt sich jemand im KiB von einer/einem Beschäftigten des KiB, unabhängig ob aus einer vorgesetzten oder der kollegiale Ebene, gemobbt, so ist dies schriftlich der Mobbingstelle mitzuteilen. Aufgrund dieser Anzeige wird der Vorstand die Beteiligten schriftlich oder in einem protokollierten Gespräch zunächst einzeln anhören und falls erforderlich weitere Schritte einleiten. Sollte der Vorstand selbst von einem Mobbingvorwurf betroffen sein, wird die Mobbinganzeige von seiner Stellvertretung bearbeitet. Das Ergebnis der Prüfung und die eingeleiteten Schritte zur Lösung werden den Betroffenen schriftlich mitgeteilt.

- **Betriebsvereinbarung „Suchtmittel“**

Suchtmittelgebrauch erhöht nachweislich die Unfallgefahr am Arbeitsplatz, ist gesundheitsschädigend und beeinträchtigt dadurch die Leistung und steigert die Fehlzeiten. Die Betriebsvereinbarung „Suchtmittel am Arbeitsplatz“ regelt im KiB die schrittweisen Interventionen bei Auffälligkeiten durch Suchtmittelgebrauch. Sie beschreibt, wann und wie der Arbeitgeber Hilfen anbietet und regelt die weiteren Schritte, wenn diese nicht zum Erfolg führen.

Mitarbeiter/innen mit Suchtmittelerkrankungen werden durch die Maßnahmen der Betriebsvereinbarung „Suchtmittel am Arbeitsplatz“ Hilfen angeboten.

- **Betriebsärztin**

Im Falle von Krankheit oder drohender Erkrankung können sich Mitarbeiter/innen immer auch selbständig an die Betriebsärztin wenden.

Der KiB bemüht sich, Maßnahmen zur Schaffung von leidensgerechten Arbeitsplätzen (soweit möglich und zumutbar) umzusetzen. Grundlage dieser Maßnahmen ist grundsätzlich immer das Fürsorgegespräch.

§ 7 Behinderungen und chronischen Erkrankungen

Der KiB ist davon überzeugt, dass auch Menschen mit Handicaps und/oder chronischen Erkrankungen die volle Arbeitsleistung erbringen können, wenn das Arbeitsumfeld entsprechend gestaltet ist, die Zusammenarbeit von gegenseitiger Wertschätzung und Akzeptanz geprägt ist und Unterstützungsmöglichkeiten genutzt werden.

Daher begrüßt der KiB, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Behinderungen oder Erkrankungen offen legen, unterstützt sie beratend bei der Anerkennung der Schwerbehinderung oder Gleichstellung und stellt sicher, dass die damit verbundenen ArbeitnehmerInnenrechte eingehalten werden.

In Kooperation mit dem Integrationsamt und/oder in Gesprächen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements sucht der KiB gemeinsam mit den von Behinderung oder chronischer Erkrankung Betroffenen nach Unterstützungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Dies beinhaltet sowohl technische Hilfen als auch die Prüfung, ob eine Integrationsassistenz finanziert und beschäftigt werden kann oder Belastungen durch die Veränderung von Arbeitszeiten oder Arbeitsabläufen vermindert werden können.

Der KiB sieht alle Menschen als eigenständige Persönlichkeiten, die er respektiert, und denen er mit Wertschätzung und Offenheit begegnet. Er verfolgt in seinen Einrichtungen den Gedanken einer umfassenden Integration im Sinne der Inklusion vor dem Hintergrund pluralistischer Lebenserfahrungen und -bedingungen. Daher ist es für den KiB selbstverständlich, Ausgrenzung und Diskriminierung am Arbeitsplatz mit den ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten entgegenzuwirken.

§ 8 Schweigepflicht und Datenschutz

1. Alle an den Gesprächen mit dem/der betroffenen Beteiligten haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Sie dürfen nur mit dem Einverständnis des/der Betroffenen Inhalte und Informationen über Hilfsgespräche an Dritte weitergeben.
2. Gesprächsniederschriften, Vereinbarungen und Zielsetzungen werden vertraulich bei den übergeordneten Vorgesetzten (Leitungen und Fachbereichsleitungen) abgelegt.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt nach Unterzeichnung in Kraft. Sie kann jederzeit durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst werden.

Oldenburg, den 30.11.2012

Nicole Gombert
für den Betriebsrat

Eltje Jahnke
Vorstand