

**Eure Interessen sind
unsere Themen**



Gesundheitsförderung in den Kitas.

Anerkennung der gesunden KollegInnen oder Bestrafung der Kranken durch eine Anwesenheitsprämie

Bei den Hamburger Kitaträgern gibt es einen hohen Krankenstand. Die Arbeits- und Lebensbedingungen wirken sich häufig auf den Gesundheitszustand aus. Die Krankenquote hat oft auch soziale Gründe, z. B. Armut. In den Kitas arbeiten bis zu 95 Prozent Frauen. Frauen müssen sieben Jahre länger arbeiten als früher und das zehrt bei der Doppelbelastung an der Gesundheit. Viele Kolleg_innen müssen früher in Rente gehen, weil sie schwerkrank sind und das führt zu noch niedrigeren Renten.

Jetzt ist bei den Elbkindern eine Anwesenheitsprämie für gesunde Kolleg_innen ins Spiel gebracht worden. Die **Offene Liste** hat zu der Prämie etliche Rückmeldungen erhalten. Das Thema bewegt die Beschäftigten und die Meinungen sind geteilt. Besonders in dieser Frage ist es schwierig, eine Vereinbarung zum Wohle aller Kolleg_innen auszuhandeln.

Solche Vorhaben der Arbeitgeber betreffen die sogenannte Ordnung eines Betriebes und sind deshalb gemäß § 87 (1) Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz mitbestimmungspflichtig. Das bedeutet der Arbeitgeber und der Betriebsrat verhandeln über die Ausgestaltung des Vorhabens.

Keine Differenzierung in der Bewertung einer Arbeitsunfähigkeit.

Können in so einem Prozess tatsächlich alle Krankheitsursachen gleich bewertet werden oder müsste es nicht Differenzierungen geben, wie z. B. bei Arbeitsunfällen? Immer wieder passiert es, dass Kolleg_innen sich im Betrieb anstecken. Das kann doch nicht als eigenes Verschulden gewertet werden!

Wird eine ständige Konfliktkommission im Betrieb nötig?

Die Anwesenheitsprämie soll offenbar aufgesplittet werden in einen persönlichen Teil, den jede Beschäftigte erhält, die keine Fehltage aufzuweisen hat und einen anderen Teil, der an die Kita geht, wenn diese die Krankenquote um 1% senkt. Eine solche Regelung birgt die Gefahr, dass Kolleg_innen sich unter Druck gesetzt fühlen oder werden oder vermehrt krank zur Arbeit erscheinen. Daraus könnten Konflikte entstehen, die das Betriebsklima belasten. Notwendig wäre aus diesem Grund eine ständige Konfliktkommission, die wiederum Kosten verursacht.

Entlastung der gesunden Kolleg_innen durch mehr Personal

Die Mitglieder **Der Offenen Liste** sind der Meinung, dass der angekündigte höhere Personalschlüssel in der Krippe ein Schritt in die richtige Richtung ist. Bevor jetzt Ad hoc irgendwelche Prämien ausgeschüttet werden, sollte erstmal untersucht werden, ob es längerfristig durch die Verbesserung des Personalschlüssels dazu kommt, dass mehr Kolleg_innen gesund bleiben.

Gesundheitsfürsorge ist eine der gesetzlichen Pflichten der Arbeitgeber, deshalb ist es zusätzlich notwendig, ein umfassendes Konzept mit einem bunten Katalog von unterschiedlichsten Maßnahmen zu erarbeiten. Den Fokus auf die Anwesenheitsprämie zu richten, ist zu kurz gegriffen. Wenn so viel Geld zur Verfügung steht, könnte auch an übertarifliche Zulagen gedacht werden, um die Arbeitsleistung zu würdigen. Diese Zulagen könnten die Kolleg_innen für individuelle Aktivitäten in der Freizeit zur Gesunderhaltung verwenden.

