

Flurfunk

Betriebsrat-Info Nr. 44 / 02_2020



**Nur gemeinsam
sind wir stark**

10 Irrtümern in punkto

Teilzeit (Teil I)

Das Thema Teilzeitarbeit ist seit Jahre ein Dauerbrenner sowohl in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion als auch in der KSG. Es gibt zu dieser Thematik einige Missverständnisse die geklärt werden sollten. Rechtsanspruch, ja aber unter gewissen Voraussetzungen!

Muss ich einen Grund haben um Teilzeit zu beantragen?

Es ist die freie Entscheidung von jedem Beschäftigten, wenn der Betrieb groß genug ist, in Teilzeit zu gehen. Es muss kein besonderer Grund vorliegen. Es reicht das ein Beschäftigter dies möchte, er muss dabei dies auch nicht begründen. Es muss nur der entsprechenden Antrag ausgefüllt werden.

Wenn ich aus der Elternzeit komme, habe ich Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung?

Die Rückkehr aus der ELZ ist für viele Frauen ein schwieriges Unterfangen. Sie wollen nicht mehr in ihren ursprünglichen Ganztagsjob zurück, weil die Betreuung des/der Kinder nicht oder nicht ausreichend gewährleistet ist. Viele Frauen suchen das Gespräch mit dem AG, aber sie werden hingehalten. **Wollen sie Teilzeit arbeiten müssen sie mindestens drei Monate vorher einen entsprechenden Antrag auf TZ stellen (gem. TzBfG).** Der AG kann diesen Antrag allerdings aus betrieblichen

Gründen ablehnen. **Betriebliche Gründe können vorliegen, wenn die Organisation, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb dadurch wesentlich beeinträchtigt wird oder durch das Teilzeitverlangen erheblich Kosten für den AG entstehen (BAG).** Das der AG Beispielsweise bestimmte Arbeitsplätze nur mit Vollzeitkräfte besetzen möchte, stellt kein Organisationsproblem dar (gem. BAG). 00208

Babyboomer hoffen auf Rente mit 65

Die Hälfte der Jahrgänge 1959 bis 1965 würde lieber heute als morgen in den Ruhestand. Deshalb orientieren sie sich an der Altersgrenze 65 (UNI Wuppertal). Die große Mehrheit stehe zwar voll im Erwerbsleben, aber die Faktoren Gesundheit, Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Erwerbsmotivation werden kritisch gesehen. Nur 31 % wollen bis 65 arbeiten, der Hauptgrund ist die Erwerbsmotivation, die wandelnde Arbeitsbedingungen tragen auch zur der Entschluss bei. Man sollte als AG jedoch nicht vergessen, dass die Babyboomer, die größte Erwerbsgruppe in Deutschland stellen. www.presse.uni-wuppertal.de 00211

Problem Überalterung

Demografischer Wandel; In Zeiten alternder Belegschaften kommt es umso mehr auf die

richtige Arbeitsplatzgestaltung an (wie es dies eigentlich in der KSG?). In der BRD scheidet fast jeder dritte frühzeitig aus Gesundheitsgründen aus dem Arbeitsleben aus. Dies ist vermeidbar, wenn die Gesundheit, Arbeits- und Leistungsfähigkeit erhalten bleiben könnten. Erreichbar wäre dies durch Berücksichtigung der sensorischen, psychomotorischen und kognitiven Veränderungen bei der Arbeitsgestaltung (TÜV Rheinland).

Leider gibt es kein Altersmanagement in vielen Betrieben, so auch bei uns nicht. Speziellen Maßnahmen stehen viele AG skeptisch gegenüber, nicht wenige halten diese auch für nicht einmal notwendig. Eine Altersstrukturanalyse wird zwar meist gemacht, aber ein umfassendes betriebliches Altersmanagement wurde daraus nicht. (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) Folgende altersspezifische Personal-Maßnahmen könnten dies sein:

Jobrotation, um die physische und psychische Gesundheit zu erhalten

Individuelle Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen.

Altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen

Aber auch entsprechende Investitionen in die veränderten Arbeitsstrukturen und die sind von Nöten, für unterstützende Geräte, um gesundheitsschädigende Bewegungen zu verhindern. Dies würde auch die Effektivität steigern!

Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze

Entsprechende Schulungen, alleine bringen nichts, sondern Begleitend mit den Schulungen sollte auch die Infrastruktur dazu geschaffen werden.

Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildung

Spezielle Weiterbildung für Ältere

Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Mitarbeiterabgänge auch Zeitnah ersetzen!

Die Frage, was machen die Firmen und ins besonders die KSG um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern? Ein Hinweis die Zeiten des Jugendwahns ist demografisch bedingt vorbei!⁰⁰²¹³



Viele gehen Krank zur Arbeit

Präsentismus; AN fühlen sich richtig krank und schleppen sich trotzdem zur Arbeit, laut DGB Index, ist das ein Massenphänomen. Die gesundheitliche Lage von Belegschaften wird häufig auf Basis der Fehlzeiten beschrieben. Steigende oder sinkende Krankenstände sind Indikatoren für die Verbreitung unterschiedlicher Erkrankungsarten und liefern darüber hinaus Hinweise auf Branchenspezifische oder Berufsspezifische und arbeitsbedingte Belastungen (z.B. Ist Krankenhausreinigung gleichzusetzen mit mit anderen Formen der Reinigung? Und wenn JA wer übernimmt dafür die Verantwortung?). In der Fehlzeitenstatistik stehen nicht die KollegINNEN welche die trotz AU arbeiten gegangen sind.

Arbeiten trotz Krankheit ist weit verbreitet, die Gesundheit und die Produktivität leiden; Dass Beschäftigte Krank zur Arbeit gehen ist aus verschiedenen Gründen Problematisch: Zum einem für die Betroffenen selbst, da sie auf Erholungs- und Genesungszeit verzichten und dadurch eine Verschlechterung ihres Gesundheitszustands in Kauf nehmen. Bei übertragbaren Krankheiten besteht zum anderen die Gefahr KollegINNEN anzustecken. Eine gesundheitliche Einschränkung der Arbeitsfähigkeit erhöht darüber hinaus das Fehler- und Unfallrisiko der Betroffenen. Das Arbeiten trotz Krankheit stellt ein ökonomisches Problem für das Unternehmen dar, weil es zu deutlichen Produktivitätsverlusten führen kann.

Angst um den Arbeitsplatz als Treiber Man fragt sich warum gehen dennoch so viele KollegINNEN krank zur Arbeit? Die wesentlichen Ursachen sind in den Arbeitsbedingungen zu finden. Die Quote derjenigen, die krank zur Arbeit gehen, ist dann besonders hoch, wenn Beschäftigte darüber berichten, dass sie eine Verdichtung der Arbeit erleben. KollegINNEN die in sehr hohem Maß mehr Arbeit zur gleichen Zeit erledigen müssen, berichten zu 80 % , dass sie auch krank zu Arbeit gegangen sind. Eine hohe Arbeitsbelastung treibt die KollegINNEN offenbar dazu, ihren Gesundheitszustand zu vernachlässigen. Neben der Arbeitsverdichtung trägt auch die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes wesentlich dazu bei. In der Gruppe derer welche Angst vor dem

Arbeitsplatzverlust haben, sind 84 % krank zur Arbeit gegangen. Dagegen hat eine hohe Identifikation mit der Arbeit, die in der Diskussion über das Thema auch als mögliche Erklärung für das Arbeiten trotz Krankheit herangezogen wird, keinen Einfluss auf das Verhalten der AN. Laut Studie, bestehen keine signifikanten Unterschiede zwischen AN die sich in sehr hohem Maß mit ihrer Arbeit bzw. mit dem Betrieb identifizieren und denen, die das gar nicht oder nur in geringem Maß tun.

Konsequenzen für die betriebliche Gesundheitspolitik

Für die betriebliche Praxis folgt daraus, dass es nicht ausreicht, bei der Bestandsaufnahme im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder des BGM allein auf die Fehlzeiten zu schauen. Auch das Arbeiten trotz Krankheit ist ein Indikator für die Bewertung der gesundheitlichen Lage der Beschäftigten. Die wichtigsten Ursachen für das Arbeiten trotz Krank, sind in der: Betriebliche Arbeitsorganisation und Leistungssteuerung zu suchen. D.h., das eine präventive Arbeitsgestaltung muss darauf achten, dass Zielvorgaben und Arbeitsmenge sich im Rahmen bewegen, der für die Beschäftigten zu bewältigen ist. Dies ist z.T. dadurch zu erreichen, dass mögliche Verzögerungen, sei es durch Krankheit oder andere nicht vorhersehbare Ereignisse, in der Zeit- und Arbeitsplanung zu berücksichtigen (Einbau von Zeitpuffer, entsprechende Pers. Planung, Vertretungsmöglichkeiten).

Solche Maßnahmen reduzieren den Druck auf die Beschäftigten und sind die Voraussetzungen für einen achtsamen Umgang mit der eigenen Gesundheit. 00215



Krank zur Arbeit %

Nein, nie krank zur Arbeit gegangen	32 %
Ja, Krank zur Arbeit gegangen	68 %
Ja, weniger als eine Woche krank zur Arbeit	21 %
Ja, 1 bis unter zwei Wochen krank zur Arbeit	18 %
Ja, 2 bis unter 3 Wochen krank zur Arbeit	14 %
Ja, 3 Wochen und mehr krank zur Arbeit	14 %

DGB INDEX

Die diesjährige Einmalzahlung für die KSG wird dieses Jahr bereits im Mai ausbezahlt.

Die Kriterien sind wie im letzten Jahr:

Verteilung 675€ (Auszahlungsjahr 2020 im Mai)

Volle Zahlung für alle MA, die spätestens am 01.07.2019 anfangen und Vollzeitbeschäftigt sind!
Anteilig nach Beschäftigungsgrad - prozentgenau
Danach anteilig nach Beschäftigungsbeginn, Tag genau
dies gilt für alle Eintritte bis 31.12.2019, da die EZ als „Erfolgsbeteiligung“ aus dem Geschäftsjahr 2019 zu sehen ist Stichtag ist der 31.12.2019, wichtig für Beschäftigungsgrad.

Die Sonderzahlung erhalten alle, die bis 31.05.2020 beschäftigt sind, da sie im Mai 2020 ausgezahlt wird.
Maximal 675 €
Tage ohne Anspruch auf Entgelt (AU + ELZ) im Bemessungszeitraum werden anteilig abgezogen

Klinikpost
Oder per Email an br.service-gmbh@med.uni-heidelberg.de

Empfänger:
Betriebsrat KSG
Im Neuneheimer Feld 154
69120 Heidelberg

Wenn ihr noch Themen , Anregungen oder Probleme für die Betriebsversammlung habt, sie aber nicht ansprechen wollt, könnt ihr uns dies zukommen lassen, damit wir es ansprechen. (Auch per Email)

Öffnungszeiten des Betriebsrates der KSG Im Neuenheimer Feld 154
69120 Heidelberg

Montag bis Freitag von 07.00 bis 15.30 Uhr

Termine können auch außerhalb der Öffnungszeiten vereinbart werden

Es kann vorkommen, dass wir innerhalb des Betriebes tätig sind!

Dann sind wir unter der Telefonnummer:

Sekretariat: Martina Brunner 56- 7077 erreichbar

Sprechstunde Orthopädie: Schlierbacher Landstraße 200a,69118 Heidelberg

Mittwoch von 9.00 bis 11.00 Uhr Auch für die Orthopädie: **Selvan: 34804**

Beate: 56- 36855, Marco: 56- 39943, Christos: 56- 36869, Sevket 56-36963

Impressum: V.i.S.d.P.: Beate Langer, Vors. des Betriebsrates

Herausgeber: Betriebsrat der Klinik Service GmbH Heidelberg

Im Neuenheimer Feld 154,

69120 Heidelberg,

Tel.: 06221-567070;

Layout: Goran Tucev

Redaktionsteam: Beate Langer, Christos Xenokostis, Martina Brunner