



## Betriebsrat-Info Nr. 30 (Ausgabe Dez 2017)



**Nur gemeinsam  
sind wir stark**

# Ich wünsche mir ...

### ... eine Erhöhung meiner Arbeitszeit

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hält fest, dass und wie Teilzeitbeschäftigte die Aufstockung der Arbeitszeit zu ermöglichen ist:

Gemäß § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber einer/m teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/in, die/der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung ihrer/seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Der Anspruch des Beschäftigten kann nur abgelehnt werden, wenn:

- „dringende betriebliche Gründe“ oder Arbeitszeitwünsche
- anderer teilzeitbeschäftigter ArbeitnehmerInnen

der Aufstockung entgegenstehen. Außerdem muss ein entsprechender Arbeitsplatz mit der gewünschten Arbeitszeit verfügbar sein.

### Wie sieht dies in der Praxis aus?

Teilzeitbeschäftigte stellen einen Antrag auf Erhöhung der Arbeitszeit beim Arbeitgeber. Wer von einer freien oder freiwerdenden, passenden Stelle erfährt, bekommt diese nicht automatisch. Sie müssen sich unter allen Beschäftigten die eine Arbeitszeiterhöhung beantragt haben, durchsetzen. Beschäftigte, die auf einer zur

Aufstockung geeigneten Stelle vorab vertretungsweise tätig waren, sind im Auswahlverfahren naturgemäß im Vorteil, konkurrieren u.U. jedoch mit den Kolleginnen und Kollegen, die ihren Antrag auf Aufstockung schon vor ihnen gestellt haben und ggf. gleich qualifiziert sind. Grundsätzlich besteht keinen Anspruch auf einen Verzicht auf Ausschreibung.

### Teilzeit aus familiären Gründen:

**T**eilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird vom Staat besonders gefördert, schließlich geht es dabei auch um seine Schutzpflicht für Ehe und Familie nach Artikel 6 des Grundgesetzes. Es geht darum, eine Verbesserung der Situation Erwerbstätigkeit und Familie herzustellen.

### Teilzeit während der Elternzeit:

**A**rbeitnehmerInnen können auch während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Diese darf 30 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Liegt die Zustimmung des Arbeitgebers vor, bei dem der Erziehungsurlaub in Anspruch genommen wird, kann die Teilzeitbeschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden. Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gelten dieselben gesetzlichen Regelungen wie für sonstige Teilzeitbeschäftigung, die nicht im Zusammenhang mit

Erziehungsurlaub stehen. Das Erziehungsgeld wird, wenn die Grenze von 30 Stunden in der Woche nicht überschritten wird, weitergezahlt.

#### Hinweis:

**A**uf die Folgen achten! Bevor eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird, sollte man sich darüber informieren, welche Folgen dies für das Gehalt und die Sozialversicherung hat.

#### Wichtiges zur Arbeitszeitgestaltung:

**I**n vielen Fällen wird bei Teilzeitbeschäftigung die Zahl der täglichen Arbeitsstunden verringert. Teilzeitbeschäftigung kann aber auch bedeuten, dass die/der Beschäftigte an bestimmten Arbeitstagen voll und an anderen Arbeitstagen überhaupt nicht arbeitet. Um den persönlichen Bedürfnissen der Teilzeitbeschäftigten entgegenzukommen, kann die Arbeitszeit auch ungleichmäßig verteilt werden (nach § 3 b Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung).

**S**ie sind im Umfang einer halben Stelle beschäftigt - also 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Anstatt der gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit von Montag bis Freitag möchten Sie nur noch an 3 Tagen in der Woche (z.B. Montag, Dienstag, Mittwoch) arbeiten.

#### Wie sieht dies in der Praxis aus?

Sie teilen Ihre wunschgemäße Verteilung dem Arbeitgeber mit – am besten über Ihre/n Vorgesetzte/n. Diese prüft und wenn möglich, genehmigt sie die Verteilung. Wird Ihrem Antrag nicht entsprochen und die von Ihnen gewünschte Verteilung abgelehnt, muss dies begründet werden – hierbei kann sich der Betriebsrat beteiligen.

Achtung: Hier ändert sich auch die Berechnung der Urlaubstage!

#### Rechtsanspruch auf Teilzeit:

**F**ür Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt das "Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge". Diese Regelungen gelten sowohl für die private Wirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst. Ein Arbeitsvertrag über eine Teilzeitbeschäftigung kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbart werden. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre Arbeitszeit reduziert wird. Der Arbeitgeber muss diesen Wunsch - mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung - erörtern und kann ihn nur ablehnen, wenn und soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.



## Gleichstellungsantrag

**I**n Anlehnung an unserem Artikel aus der November Ausgabe haben sich Kollegen gemeldet mit folgender Frage:

#### Was ist eine Gleichstellung?

**P**ersonen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Rechtsgrundlage: § 2 Absatz 3 in Verbindung mit § 68 Absatz 2 und 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX).

#### Wer kann gleichgestellt werden?

Personen,

- mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 (nachgewiesen durch einen Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes),
- mit einem Wohnsitz oder einer Beschäftigung im Geltungsbereich des SGB IX,
- die infolge ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz (im Sinne von § 73 SGB IX) nicht erlangen oder nicht behalten können.

**E**ine Gleichstellung kommt nur für das Erlangen oder Erhalten eines geeigneten Arbeitsplatzes im Sinne von § 73 SGB IX in Betracht; also zum Beispiel nicht für Personen, die weniger als 18 Stunden wöchentlich beschäftigt sind.

Wann ist mein Arbeitsplatz in Gefahr?

- wiederholte/häufige behinderungsbedingte

Fehlzeiten,

- behinderungsbedingt verminderte Arbeitsleistung auch bei behinderungsgerecht ausgestattetem Arbeitsplatz,

- dauernde verminderte Belastbarkeit,
- Abmahnungen oder Abfindungsangebote im Zusammenhang mit behinderungsbedingt verminderter Leistungsfähigkeit,
- auf Dauer notwendige Hilfeleistungen anderer Mitarbeiter,
- eingeschränkte berufliche und/oder regionale Mobilität aufgrund der Behinderung.

**V**oraussetzungen für eine Gleichstellung nicht erfüllt. Im Einzelfall kann eine Gleichstellung erfolgen, wenn konkrete behinderungsbedingte Gründe vorliegen **Was bringt die Gleichstellung?**

- besonderer Kündigungsschutz,
- besondere Einstellungs-/ Beschäftigungsanreize für Arbeitgeber durch Lohnkostenzuschüsse sowie Berücksichtigung bei der Beschäftigungspflicht,
- Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung,
- Betreuung durch spezielle Fachdienste.

Was bringt die Gleichstellung nicht?

Mehr URLAUB

- unentgeltliche Beförderung im Personenverkehr
- besondere Altersrente

### Antragstellung

**E**in Antrag auf Gleichstellung kann formlos bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden.

**D**iese trifft ihre Entscheidung erst, wenn die Interessenvertreter, z. B. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber angehört wurden.

### Wirksamkeit

**B**ei einer Anerkennung wird die Gleichstellung mit dem Tage der Antragstellung wirksam. Zum Wirksamwerden des besonderen Kündigungsschutzes nach § 85 SGB IX greift dieser nur wenn der Antrag mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt wurde. Bei der Ablehnung hat man die Möglichkeit, in Widerspruch zu gehen. Eine Gleichstellung kann befristet erteilt werden. Für weitere Fragen können Sie sich gerne an folgende Kontakte wenden:

**Kontakt Vertrauenspersonen:**  
 Heidi Kalyoncu Tel. 56-34778  
 E-Mail: [Heidi.kalyoncu@med.uni-heidelberg.de](mailto:Heidi.kalyoncu@med.uni-heidelberg.de)  
 Christos Xenokostis Tel. 56-36869  
 E-Mail: [christos.xenokostis@med.uni-heidelberg.de](mailto:christos.xenokostis@med.uni-heidelberg.de)  
 Annette Stürmer Tel. 56-38835  
 E-Mail: [Annette.stuermer@med.uni-heidelberg.de](mailto:Annette.stuermer@med.uni-heidelberg.de)  
 LINK: [http://www.talentplus.de/arbeitgeber/bestehende-arbeitsverhaeltnisse/schafft\\_arbeit\\_nicht/Minderleistung/](http://www.talentplus.de/arbeitgeber/bestehende-arbeitsverhaeltnisse/schafft_arbeit_nicht/Minderleistung/) Oder als Kurz-URL: <http://fiurl.de/u8B0060>



## In Zeiten befristeter Arbeitsverträge

ist es leider für viele Kolleginnen und Kollegen immer wieder aufs Neue notwendig, eine andere Stelle zu suchen. Selbst Beschäftigte mit unbefristeten Stellen möchten manchmal eine neue Herausforderung suchen oder sich weiterentwickeln.

**B**eim Bewerbungsverfahren der KSG achtet der Betriebsrat verstärkt darauf, dass interne Bewerber und Bewerberinnen auf jeden Fall zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden, sofern zum einen nicht schon aus den Bewerbungsunterlagen hervorgeht, dass sie offensichtlich ungeeignet für die ausgeschriebene Stelle sind und zum anderen, wir auch von euch davon erfahren.

**U**nm diese Bemühungen des Betriebsrats zu unterstützen, ist es sinnvoll, im Bewerbungsschreiben explizit darauf hinzuweisen, dass man zum Zeitpunkt der Bewerbung Beschäftigte/r der KSG bzw. gestellte(r) der Uniklinik sind.

**G**anz besonders schwer tun sich sowohl Bewerber/innen als auch einstellende Abteilungen wenn es sich dabei um einen beabsichtigten Wechsel von KollegInnen handelt welche mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag wechseln wollen.

**O**ft werden interne Bewerbungen nicht als solche erkannt. Dies kann man umgehen indem man darauf hinweist. Wir tun unser Möglichstes um interne Bewerber/innen zu unterstützen, wenn aber erst ganz am Ende des Bewerbungsverfahrens, -bei der Vorlage der

Einstellungsunterlagen beim Betriebsrat auffällt, dass es interne Bewerbungen gab, können auch wir nicht mehr viel tun.

## Bildschirmarbeitsplatzbrille

Eine Bildschirmbrille ist insbesondere meist dann sinnvoll, wenn eine Doppel- oder Gleitsichtbrille getragen wird und der Bildschirm nur noch durch das (unten befindliche) Nah-Teil der Brille scharf gesehen werden kann, so dass es zu einer ungünstigen Körperhaltung und dadurch zu Beschwerden wie Kopf- oder Rücken-schmerzen kommen kann. Durch eine individuell angepasste Bildschirmbrille, die einen großen Sehbereich für die kurzen und mittleren Distanzen hat und damit besonders für den üblichen Sehabstand von 60 bis 80 cm am Computer geeignet ist, ist auch am Schreibtisch ein perfektes Sehen bei entspannter Kopf- und Körperhaltung möglich.

Nach § 6 Abs. 2 der Bildschirmarbeitsplatz Verordnung ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinen Mitarbeitern im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen (Brillen) für die Arbeit am Bildschirm zur Verfügung zu stellen, wenn eine augenärztliche Untersuchung ergibt, dass eine spezielle Sehhilfe notwendig und die „Alltagsbrille“ nicht (mehr) geeignet ist.

Um die Notwendigkeit einer speziellen Bildschirmarbeitsbrille bei Sehproblemen am Arbeitsplatz feststellen zu lassen müssen Sie zunächst eine Vorsorgeuntersuchung Bildschirmarbeitsplätze beim betriebsärztlichen Dienst vornehmen lassen. Führt diese Untersuchung zur Erkenntnis, dass eine Bildschirmarbeitsplatzbrille notwendig ist, erhalten Sie beim betriebsärztlichen Dienst einen entsprechenden Antrag, der bei der Personalabteilung einzureichen ist.

Unter Umständen muss auch noch ein Besuch beim Augenarzt stattfinden, insbesondere falls es sich um eine Erstverordnung handelt. Die Erstattung der Kosten richtet sich (unter Vorlage der BAP-Arbeitsplatzbeschreibungen, Refraktionsbestimmungen durch den Optiker und der betriebsärztlichen Stellungnahme) mit der Rechnung an ihre zuständige Personalabteilung. Informationen zur Höhe der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber erhalten sie ebenfalls über ihre zuständige Personalabteilung. Die Höhe der Kostenerstattung ist i.d.R. abhängig von der im Einzelfall erforderlichen Brille. Bitte klären Sie

unbedingt schon vor dem Gang zum Optiker mit ihrem/ihrer Personalsachbearbeiter/in zu welchen Bedingungen und in welcher Höhe Kosten übernommen werden können.

Da es sich bei den Bildschirmarbeitsplatzbrillen um dienstlich genutzte Sehhilfen handelt, hat die Bildschirmarbeitsplatzbrille grundsätzlich am Arbeitsplatz zu verbleiben.



## Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats

Die Frage die sich die Kollegen oft stellen ist, was macht den der Betriebsrat den ganzen Tag?

Pflicht darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Betriebsvereinbarungen, Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen Arbeitsschutzvorschriften eingehalten und durchgeführt werden.

Beschwerden Beschäftigter entgegenzunehmen und bei Berechtigung auf deren Erledigen hinzuwirken.

Anhörungen zu Personalanforderungen.

Im Zusammenwirken mit der Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter fördern, Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger Schutzbedürftiger, insbesondere älteren Personen zu fördern.

Anhörungen vor grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren.

Dass alle nach Recht und Billigkeit behandelt und jede Benachteiligung nach Geschlecht, ethnischer Herkunft etc. unterbleibt.

**R**egelmäßig Betriebsversammlungen und Abteilungsversammlungen abhalten.

**A**uf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren achten, sich für den Arbeitsschutz einsetzen.

**M**aßnahmen beantragen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen.

**D**er Betriebsrat ist also ein Kontrollorgan, welches partnerschaftlich und vertrauensvoll mit dem AG zusammenarbeiten **muss**. Er hat diverse Rechte. Manche Maßnahmen können nur mit seiner Zustimmung umgesetzt werden, bei anderen muss er „nur“ angehört werden.

**B**eispiele sind die Einstellungen von Personal (Auswahl, Befristung, Eingruppierung), Kündigungen oder die Einführung neuer technischer Einrichtungen, die geeignet sind Verhalten und Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

**A**ber auch und sehr wichtig die Beratung der Beschäftigten gehört zu unseren Pflichtaufgaben – die wir natürlich gerne wahrnehmen.

**Übrigens:** Die Mitglieder des Betriebsrats unterliegen einer speziellen Schweigepflicht!

## Und vieles mehr!!!!

### Worüber wir nicht sprechen.....

Wie geht die KSG mit dem Thema „KIND KRANK“ um?

Gemäß Gesetzgebung § 45 SGB V, hat jede Kollegin und Kollege mit Kindern unter 12 Jahre einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung (10 Arbeitstage) und Zahlung von Kinderkrankengeld (ca. 70 %) für diesen Zeitraum. Diesen Betrag müsstet ihr eigentlich von der Krankenkasse bekommen, indem ihr diesen bei eurer Krankenkasse beantragt.

**In der KSG wird „Kind krank“ bezahlt:**

**-10 Arbeitstage Kind Krank pro Kind pro Jahr -  
bei Alleinerziehenden pro Kind pro Jahr 20 Arbeitstage  
- Bei mehreren Kinder höchstens 25 Arbeitstage - bei  
Alleinerziehenden mit mehreren Kindern höchstens 50  
Arbeitstage**

**Für diese Tage müsst ihr kein Krankengeld bei der Krankenkasse beantragen, sondern erhaltet vom Arbeitgeber eine 100%ige Entgeltfortzahlung. Dafür gebt**

**ihr die ausgefüllte Ärztliche Bescheinigung beim Arbeitgeber ab.**

**Nachdem die beispielsweise 10 von der KSG bezahlten Tage ausgeschöpft sind, könnt ihr bei eurer Krankenkasse weitere 10 Tage Kinderkrankengeld beantragen.**

**Erst wenn die beispielsweise von der KSG ausgeschöpften 10 Tage überschritten werden kommen noch 10 Tage von der Krankenkasse hinzu.**

## Bildungsurlaub

### Freizeit mit Gehirn

**F**ünf Tage pro Jahr frei für Weiterbildung - Millionen Arbeitnehmer in Deutschland nutzen Bildungsurlaub nie oder kennen ihre Ansprüche nicht. Oft haben sie auch Angst vor Ärger mit dem Chef. Dabei geht es nicht um pure Extra-Freizeit, das Programm ist vielfältig.

**B**ildungsurlaub ist eine besondere Form des Urlaubs, die der beruflichen oder politischen Weiterbildung dient. Er wird oft auch Bildungsfreistellung genannt, um den Eindruck eines Erholungsurlaubs zu vermeiden.

**I**n anderen Firmen allerdings wird der Bildungsurlaub noch immer als "Freizeit durch die Hintertür" gesehen. Oft machen Beschäftigte dann ihren Anspruch nicht geltend, aus Angst vor der Reaktion des Arbeitgebers. Doch jeder Anspruch darauf!

### In vier Schritten zum Extra-Urlaub

**D**amit ein Arbeitnehmer auch bei einem nicht verständnisvollen Chef zu seinem Recht kommt, sollte man bei einem Antrag auf Bildungsurlaub daher am besten diese vier Schritte beachten:

**Schritt 1:** Als erstes müssen alle Unterlagen zusammengestellt werden, die belegen, dass der ausgewählte Kurs ein Bildungsurlaub ist. Dazu gehören zum Beispiel das Seminarprogramm sowie ein Ausdruck der Bildungsträger-Anerkennung durch das Bundesland.

**Schritt 2:** Den Antrag auf Bildungsurlaub reicht der Arbeitnehmer samt Unterlagen mindestens sechs Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber ein. Musteranträge gibt es beim Kursanbieter oder bei den Gewerkschaften.

**Schritt 3:** "Prüfen Sie nach drei Wochen die Reaktion des Arbeitgebers: Zusage, Absage oder Schweigen?" **Schritt**

**4:** Nach der Veranstaltung sollte der Arbeitnehmer die Teilnahme nachweisen können, und zwar "so zeitnah wie möglich nach Ende des Bildungsurlaubs, damit ich auch meinen nächsten Lohn pünktlich gezahlt bekomme". Die Kosten für den Kurs trägt der Arbeitnehmer; der

Arbeitgeber beteiligt sich nur über die Fortzahlung des Lohnes.

### Und bei einer Absage?

Ein Antrag auf Bildungsurlaub ablehnen darf der Arbeitgeber in den meisten Bundesländern nur aus zwei Gründen: wenn der beantragte Zeitraum aus betrieblichen Gründen nicht passt oder wenn das ausgewählte Seminar nicht als Bildungsurlaub anerkannt wird. "Im ersten Fall gelten arbeitsrechtliche Regelungen wie beim Erholungsurlaub". Bei Problemen kann der Betriebsrat ein Mitspracherecht haben.

Die Gesetze regeln aber nicht nur Pflichten des Arbeitgebers. "Als Arbeitnehmer muss ich einen Bildungsurlaub ordnungsgemäß durchführen. Wer ihn nur vortäuscht und in Wirklichkeit etwas ganz anderes macht, riskiere die fristlose Kündigung. Gegen das Vorurteil, der Extra-Urlaub sei bloß zum Vergnügen da, hilft mitunter der Hinweis, dass ein Bildungsurlaub als anerkannte Maßnahme mindestens sechs Unterrichtsstunden täglich vorsieht und daher wohl nicht nur Spaß ist.

<https://www.berlin.de/sen/arbeit/berlinarbeit-ziel-3/bildungsurlaub>

[www.bildungsurlaub.de/infos\\_bildungsurlaub-ein-ueberblick\\_17.html](http://www.bildungsurlaub.de/infos_bildungsurlaub-ein-ueberblick_17.html)

[www.bildungsurlaub.de/infos\\_gesetz\\_33.html](http://www.bildungsurlaub.de/infos_gesetz_33.html)



### NEWS:

- Ab 01.01.2018 die neue Betriebsvereinbarung BEM (siehe Ausgabe vom Oktober 2017)
- Ab 01.01.2018 die neue Betriebsvereinbarung SAP/Migration
- Neuigkeiten ab 2018 im Mutterschutz  
Ab 01.01.2018, das Gesetz stammt aus dem Jahre 1952, im Grunde geht es darum, das zum einen eine Schwangerschaft nicht mehr als Krankheit zu sehen ist und zum anderen, dass Frauen selbst entscheiden, ob und wie sie in der Schwangerschaft weiter arbeiten. Dazu wurden die Schutzwürdigen Frauengruppen ausgeweitet.

- Neu dazu auch Schülerinnen und Studentinnen
  - Beamtinnen und Soldatinnen
- Jeder Arbeitgeber muss bis Ende 2018 alle Arbeitsplätze in seinem Betrieb daraufhin untersuchen, ob Schwangere oder Stillende Mütter dort gefahrlos arbeiten können. Dabei spielt es keine Rolle, wer gerade den Arbeitsplatz innehat. (Männer oder Frauen)
- Für den Arbeitgeber mehr Aufwand für die Kolleginnen mehr Schutz.
- Neu ist auch, dass Schwangere oder Stillende Mütter an Sonntagen, Feiertagen sowie Nacharbeit zwischen 20.00 und 22.00 Uhr erlaubt. Dies geht allerdings nur wenn beide Seiten zustimmen, der Arzt und die zuständige Behörde dies erlauben. (Übrigens: an Sonn- und Feiertage dürfen Schwangere nicht alleine arbeiten.
- Des Weiteren, Mütter von Kindern mit Behinderung können ihre Mutterschutz auf 12 Wochen ausdehnen.



### Link

[www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16416/](http://www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16416/)

[www.rp.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1191861/index.html](http://www.rp.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1191861/index.html)

[www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie.html)

[www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16416/](http://www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16416/)

[www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16416/](http://www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16416/)

[www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16416/](http://www.gewerbeaufsicht.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16416/)

Alleinerziehend? So bekommen Sie Hilfe. Nützliche Adressen und Tipps unter:

[www.baby-und-familie.de](http://www.baby-und-familie.de)



**Frohe Weihnachten und ein gutes neues Jahr wünscht  
der Betriebsrat allen KollegInnen !**

<p><b>Geseënde Kersfees en 'n voorspoedige nuwe jaar.</b>          . ي دة ع س دة جدي نة س و ي د ع س ي لاد م ي د ع          Շնորհավոր Ամառոր եւ Մուրք ծնունդ.  <b>Yeni iliniz mübarək.</b>  <b>Joyeux Noel et bonne année.</b>          გოლოცავ შობა - ახალ წელს.  <b>Jwaye Nwèl ak Happy New Year.</b>          טובה ושנה שמח מולד חג          और र  <b>Selamat Natal dan Tahun Baru.</b>  <b>Nollaig Shona agus Athbhliain Shona.</b>  <b>Gleðileg jól og farsælt komandi ár.</b>  <b>Buon Natale e Felice Anno nuovo.</b>          . יאר ניו מזל און ניטל לעבעדיק          メリークリスマスとハッピーニューイヤー  <b>Giáng sinh vui vẻ và một năm mới hạnh phúc.</b>          . و د ب ا ر ک م سال یان اور سمس رک یری م          Щасливого Різдва та Нового Року.  <b>Priecīgus Ziemassvētkus un laimīgu Jauno gadu.</b>  <b>Selamat hari Krismas dan selamat tahun baru.</b>  <b>Merry Christmas a hari Tau Hou.</b>          Среќен Божиќ и Среќна Нова Година.          Зул сарын мэнд бас шинэ жилийн мэнд.          र र  <b>Vrolijk kerstfeest en een gelukkig nieuwjaar.</b>  <b>God jul og godt nytt år.</b>  <b>Joyeux Noël et une Bonne Année</b></p>	<p><b>Sretan božić i sretna nova godina.</b>          Весела Коледа и честита нова година.          聖誕快樂和新年快樂。  <b>Glædelig jul og godt nyttår.</b>  <b>Häid jõule ja head uut aastat.</b>  <b>Hyvää joulua, ja hyvää uutta vuotta.</b>          Καλά Χριστούγεννα και ευτυχισμένο το νέο έτος.          ღ .  <b>Bon Nadal i felix any Nou.</b>          Рождество мен Жаңа жыл құтты болсын.  <b>Sretan Božić i Nova Godina.</b>          즐거운 성탄절 보내시고 새해 복 많이 받으세요.  <b>Merry Christmas and a Happy New Year</b>  <b>Joyeux Noël et une Bonne Année</b>          Linksmų Šv. Kalėdų ir laimingų Naujųjų metų.  <b>God Jul och Gott Nytt År.</b>  <b>Srećan Božić i Nova godina.</b>  <b>Veselé Vianoce a št'astný nový rok.</b>  <b>Vesel božič in srečno novo leto.</b>  <b>Feliz navidad y próspero año nuevo.</b>  <b>Veselé Vánoce a št'astný nový rok.</b>  <b>Mutlu Noeller ve mutlu yıllar.</b>  <b>Kellemes Karácsonyi Ünnepekét és Boldog Új Évet.</b>  <b>Wesołych Świąt i Szczęśliwego Nowego Roku.</b>  <b>Feliz Natal e Feliz Ano Novo.</b>  <b>Craciun fericit si un an nou fericit.</b>          Веселого Рождества и счастливого Нового года.          . ي د ا ر ک م و ن سال و ب ا ر ک م سمس ري ک</p>
---	---

**Wenn ihr noch Themen , Anregungen oder Probleme für die nächste Betriebsversammlung habt, sie aber nicht ansprechen wollt, könnt ihr uns diese zukommen lassen, damit wir es ansprechen.**

---



---



---



---



---



---



**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 in der Orthopädie: Selvan: 34804**

**Beate: 56- 36855, Marco: 56- 39943, Christos: 56- 36869**

**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: Elmar Gollasch, Beate Langer, Martina Brunner und Annette Stürmer**

**Klinikpost**

**Empfänger:  
Betriebsrat KSG  
Im Neuenheimer Feld 154  
69120 Heidelberg**