

# Flurfunk

Betriebsrat-Info Nr. 32 (Ausgabe Feb 2018)



**Nur gemeinsam  
sind wir stark**

## Stressfaktor Befristung

Es gibt immer noch recht viele KollegInnen mit befristeten Arbeitsverträgen. Es ist in der KSG zwar weniger geworden, nichtsdestotrotz sind es zu viele. Gibt es besondere Gesundheitsrisiken durch befristete Arbeitsverträge?

Es ist ganz klar mit ja zu beantworten, gemäß denn arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gehören sie zu den besonders gefährdeten Personengruppen und sind speziellen Gefahren ausgesetzt. Sie sind demnach eine Risikogruppe, bedingt durch die jeweilige Vertragsform, die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsbelastungen und die Beschäftigungsunsicherheit, sind hier die zentralen Belastungsfaktoren für die Gesundheit. Da die Vertragsform eine betrieblich gesetzte Ursache ist, gilt es diese Ursache gemäß § 3 ArbSchG auszuschalten. Hier ist der Arbeitgeber in der Pflicht entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Man kann befristete Arbeitsverhältnisse auch in der KSG nicht ganz unterbinden. Was man jedoch machen kann, ist eine Vereinbarung zu treffen in der gewisse Regeln aufgestellt werden.

Solche Regeln könnten z.B. folgende sein:

- Durch eine andere Organisation der Vertragsgestaltung wären die KollegInnen nicht mehr einer so großen Beschäftigungsunsicherheit ausgesetzt, damit kann man die Gefährdung reduzieren.
- KollegInnen sollen nicht mehr bis zur letzten Vertragsminute ohne Sicherheit sein, sondern eine Planungsmöglichkeit durch Vorhersehbarkeit erhalten und vor Willkür durch Einführung von Kriterien geschützt werden.
- Verträge sollten Sachgrundlos nur zweimal verlängert werden.
  - Der erste Vertrag sollte für 1 Jahr abgeschlossen werden.
  - Ein Monat vor Vertragsende, wird verbindlich mitgeteilt, ob die KollegInn einen Anschlussvertrag bekommt. (dies ist unabhängig von der drei Monatsfrist wo man sich beim Arbeitsamt Arbeitssuchend melden muss).
- Dieser wäre unbefristet oder für weiter sechs Monate befristet, dann jedoch unter Nennung von Gründen und Beschreibung von Erwartungen welche bei

Erfüllung zu einem unbefristeten Vertrag führen würden.

Das wäre ein Beispiel über die Vorgehensweise, um die Belastungsquellen zu reduzieren.

## Die Pause

Zeitforscher haben vor Jahren schon entdeckt und geschrieben, dass es eine erhöhte Aufmerksamkeit bezüglich der „PAUSE“ bedarf. Denn das Stundenlange Durcharbeiten ohne Pause ist für viele KollegInnen oft die einzige Möglichkeit, die steigenden Arbeitsanforderungen zu bewältigen.

Gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind die Pausen freistehende Ruhezeiten, d.h. unbezahlte Arbeitsunterbrechungen. Die Höchstarbeitszeit ohne Pause beträgt 6 Stunden, bei bis zu 9 Stunden beträgt eine Pause 30 Minuten, bei über 9 Stunden sind es 45 Minuten.

Die Arbeitsunterbrechungen können in Zeitabschnitten von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. Alle Arbeitsunterbrechungen unter den 15 Minuten gelten als Pausenversuche und sind nicht als Pause zu berechnen. Der Arbeitgeber hat nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes dafür zu sorgen, dass die Pausen tatsächlich genommen werden. Das gehört zu seinen Organisationspflichten gemäß §§ 22, 23 ArbZG.

Pausen dienen dazu, die Arbeitermüdung und andere Belastungen auszugleichen. Der Vorgang wird auch Erholung genannt. Erholungsdefizite führen langfristig zu chronischer Übermüdung, Erschöpfung und Verschleiß. D.h. KollegInnen müssen dann nach der Arbeit eine größere Zeitspanne opfern um sich für den nächsten Arbeitstag zu erholen. Im Sinne einer menschengerechter Gestaltung von Arbeit ist ein möglichst belastungsnaher Ausgleich geboten.

Der Arbeitgeber hat gemäß der Arbeitsstättenverordnung für eine regelmäßige Pause zu sorgen. Die Kultur der Pausenlosigkeit die durch die Arbeitgeber mittels Dauerleistungsdrucks, Personalmangel und Arbeitsplatzverlust verursacht werden, muss Einhalt geboten werden.



## Überlastung

Wenn wir über Überlastung reden, dann reden wir nicht ausgereifte Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation als wesentliche Gründe der Überlastung. Aber auch der Personalmangel, die Unterbesetzung gehören zu den wesentlichen Gründen der Überlastung, auch die mangelnde Koordination zwischen den Berufsgruppen spielt eine erhebliche Rolle (Bereichsegoismus).

Der Betriebsrat hat schon oft diese Themen angesprochen (es sind in der Vergangenheit auch Überlastungsanzeigen gemacht worden) und die Verantwortlichen aufgefordert worden tätig zu werden. Nicht zuletzt müssen Hierarchien abgebaut werden (stattdessen werden neue Hierarchiestufen eingeführt) und echte Teamarbeit muss in den Arbeitsalltag gefördert werden (auch Berufsgruppenübergreifend).

- Die Arbeitsbelastung geht über die Grenzen der KollegInnen (keine regelmäßiges Leisten von Überstunden)
- Eingeschränkte Pausenmöglichkeiten
- Freizeit reicht zur Erholung kaum mehr aus (Freizeit soll auch Freizeit bleiben)
- Einspringen aus dem Frei (um KollegInnen nicht hängen zu lassen)
- Durch Krankheitsausfälle und Urlaube kommt es immer wieder zu Unterbesetzungen
- Dadurch erhöhen sich die Krankheitsbedingten Ausfälle noch mehr

- **E**ntstehung einer allgemeinen Frustration und Demotivation
- **S**teigerung der Überstunden (Versuch die durch Stundenauszahlung zu kompensieren)
- **G**efühltes Akkordarbeiten
- **B**urn out und Erschöpfung lassen grüßen  
Risiko zum Schutz und dem Wohl der KollegInnen und der KSG müssen Lösungen her.

**D**ies können wir als Arbeitnehmer nur durch die Überlastungsanzeigen zur Änderung der Arbeitsbedingungen erreichen.

- Mehr Personal
- Revierpläne umgestalten (Fairere Verteilung von den Arbeiten)
- Kein einspringen aus dem Frei

**N**otfallplan bei Unterbesetzung erstellen  
Rechtliche Grundlagen: Muss ich

eine Überlastungsanzeige schreiben?  
Gemäß § 611 BGB ist es sogar eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die den Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber vor drohenden Schäden zu bewahren und zu warnen. Sie dient auch dem Eigenschutz bei Straf-, arbeits- und zivilrechtlichen Konsequenzen.

**D**ie KollegInnen sind trotz der Überlastungssituation verpflichtet, ihre Arbeit sorgfältig durchzuführen, d.h.

die Durchführungsverantwortung für ihr Handeln bleibt bei den Beschäftigten.

**D**er Arbeitgeber muss ein Interesse an den Überlastungsanzeigen haben, um die jeweiligen Gefahren abzustellen. Es darf kein Druck auf die KollegInnen ausgeübt werden, die eine Überlastungsanzeige schreiben. Wenn sich hier nichts Grundlegendes ändert, wird die Überlastungssituation nicht nur fortbestehen, sie wird auch zur Katastrophe führen. Formulare für eine Überlastungsanzeige, könnt ihr beim Betriebsrat bekommen.



**NEWS:**

- Ab 01.01.2018 die neue Betriebsvereinbarung BEM (siehe Ausgabe vom Oktober 2017)
- Ab 01.01.2018 die neue Betriebsvereinbarung SAP/Migration

**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.**

---



---



---



---



---



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

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

**Unsere nächsten Betriebsversammlungen finden statt am:**

**06.03.2018 Kopfklinik, Hörsaal 12:30 Uhr**

**07.03.2018 Orthopädische Klinik, Alte Kapelle 09:00 Uhr**

**08.03.2018 Chirurgische Klinik, kleiner Hörsaal 13:00 Uhr**

**Die Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten.**

Klinikpost

Empfänger:  
Betriebsrat KSG  
Im Neuenheimer Feld 154  
69120 Heidelberg