

Flurfunk

Betriebsrat-Info Nr. 35 (Ausgabe JUNI/JULI 2018)



**Nur gemeinsam
sind wir stark**

DGB INDEX - Krank zur Arbeit ...

Die Befragung zum DGB Index 2017 zeigt, dass 67 % der Beschäftigten in Deutschland im Vorjahr krank zur Arbeit gingen, „obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben“, fast die Hälfte davon länger als eine Woche. Die Frage die sich stellt, wie sieht es in der KSG aus? ⁰⁰⁰⁰¹

Die AU-Meldungen haben in Deutschland abgenommen

Im erstes Halbjahr 2017 sind die AU-Meldungen in Deutschland zurückgegangen (-0,1 %). Laut der DAK, lag der Stand bei 4,3 %. 63,5 % der Beschäftigten wurden nicht krankgeschrieben und 36,5 % mindestens einmal. Der größte Anteil am Krankenstand haben immer noch die Muskel-Skelett-Erkrankungen, Erkältungen und psychische Erkrankungen. Jeder zweite Fehltag ging auf das Konto dieser Erkrankungen. MSE stehen dabei an erster Stelle (21 % der Fehltage) hier ist auch der höchste Präventionsbedarf (auch in der KSG, besteht hier ein hoher Präventionsbedarf). Bei den Krankheiten des Atmungssystems war der Anteil der Fehltage bei 18,5 % und bei den psychischen Erkrankungen macht der Anteil der Fehltage 15,6 % aus (hier fehlten die betroffenen besonders lange, im Schnitt 34,7 Tage). ⁰⁰⁰⁰⁹

www.dak.de

Die Frage die sich stellt: Was kann die KSG hier tun?

Versicherungsschutz bei Mehrarbeit

Grundsätzlich ja, denn ein Arbeitsunfall liegt dann vor, wenn infolge der versicherten Tätigkeit ein Unfall eintritt. Versicherte Tätigkeit für den versicherten, sind

die Tätigkeiten, die man im Rahmen des Aufgabenspektrums für den AG erledigt.

Für den Versicherungsschutz spielt es keine Rolle, wie lange die Tätigkeit ausgeübt wird. Sogar ein Verstoß gegen die Arbeitszeitregelungen spielt hierbei keine Rolle. Da selbst ein verbotswidriges Verhalten das Vorliegen eines Arbeitsunfalls nicht ausschließt.

Wichtig ist, dass die versicherte Tätigkeit, die Ursache des Unfalls sein muss, wobei der Begriff Unfall eine äußere Einwirkung voraussetzt. Beispielsweise, bei Kreislaufzusammenbruch können Hitze oder Stress äußere Ursachen sein. Möglich sind auch viele andere Ursachen sein, wie Erkrankungen.

Diese Ursachen müssen ermittelt und gewichtet werden. Wenn dabei als Ergebnis herauskommt, dass die äußeren Ursachen keine oder nur eine geringe Rolle bei Einwirkung hatten und diese nicht wesentlich den Gesundheitsschaden verursacht haben, dann muss sogar ein Arbeitsunfall abgelehnt werden. ⁰⁰⁰⁰²

Hat ein Schwerbehinderter Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers?

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gegenüber dem Arbeitgeber gemäß SGB IX einen Anspruch darauf, entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen

eingesetzt zu werden. Dazu gehört, dass sie ihre Qualifikation möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen zusätzlichen Arbeitsplatz zu schaffen. Der Anspruch beschränkte sich bisher auf freie Arbeitsplätze. (BAG 2006/2015)
Urteil des LAG Hamburg hat diesen Anspruch weitergefasst. (LAG 2015) Schwerbehinderte haben zwar keinen Anspruch auf Zuweisung eines einzigen konkreten Arbeitsplatzes, können aber die behinderungsgerechte Beschäftigung im Klageverfahren.

– mit dem Verweis auf alternative Einsatzmöglichkeiten konkretisieren. Das LAG hat den AG verpflichtet mit der Umgestaltung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes die leistungsgerechte Beschäftigung zu sichern. Dies heißt für den AG, sie müssen im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten und Weisungsrechte auch in anderen Betriebsbereichen nach Beschäftigungsmöglichkeiten suchen. Sie sollen dort bei Bedarf die Arbeit so verteilen, dass ein schwerbehinderter AN beschäftigt werden kann.

NEU hierbei ist, dass der AG durch eine Änderung der Arbeitsorganisation die leistungsgerechte Beschäftigung ermöglichen soll. 00005

Job-Angst fördert Depressionen

Depressionen sind einer der Hauptgründe von Arbeitsausfälle und Frühverrentungen. Dabei besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und psychischen Leiden. Laut einer Studie, mit der Frage wie oft sich die Beschäftigten in den letzten zwölf Monaten aufgrund von Restrukturierungen und /oder Personalabbau in Ihrem Betrieb um ihren Arbeitsplatz gesorgt haben, wurde zu Burnout und depressiven Symptomen in Beziehung gesetzt.

Als Schlussfolgerung dieser Studie wurde erwähnt wie wichtig es ist für die seelische Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen, die Jobunsicherheit zu reduzieren. Die diesbezügliche Empfehlung lautet: betriebliche Umstrukturierungen durch klare und transparente Kommunikation zu begleiten und AN wirksam einzubinden. 00006

Arbeitsicherheit



Arbeiten trotz Hitze

Arbeitsschutz

Alljährlich zum Sommer stellt sich für die Kolleginnen und Kollegen die Frage, welche Rechte sie bei hohen Temperaturen geltend machen können. Z.B. können kühle Getränke gefordert werden? Was kann der BR tun? Eine Konkretisierung gemäß § 18 ArbSchG gibt es in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). In diesem Regelwerk steht, dass die Sicherheit und der Gesundheitsschutz den Mitarbeitern dient, und macht dem Arbeitgeber Vorgaben in Bezug auf das Einrichten und das Betreiben von Arbeitsstätten. In dieser steht drin, dass die Betriebsstätten grundsätzlich eine der Gesundheit zuträgliche Raumtemperatur haben muss. Doch um ins Detail zu gehen, muss man sich die ASR 3.5 (technische Regeln für Arbeitsstätten anschauen, diese nämlich beschäftigt sich mit den konkreten Anforderungen an Raumtemperaturen für Arbeitsstätten und deren Regelungssystematik.

Kurzerklärung:

- bis 26 ° C

In dieser Stufe werden keine spezifischen klimatischen Anforderungen gestellt werden. Da die Temperaturen der Gesundheit noch zuträglich sind.

- Stufe I über 26 ° C

Hier müsste der AG zunächst mit baulichen Maßnahmen für Abkühlung sorgen. BSP: Fenster und Glaswände sind Sonnenschutzsystemen auszustatten, um so eine Temperaturerhöhung durch Sonneneinstrahlung zu vermeiden. Hier könnten als Sonnenschutz auch Balkonen und Vordächer oder Bepflanzungen dienen. Weitergehende Maßnahmen müssen der AG nur dann ergreifen, wenn die Erbringen der Arbeitsleistung bei über 26 ° C zu einer Gesundheitsgefährdung führen kann.

- Stufe II über 30 ° C

Ist diese Grenze regelmäßig über 30° erreicht, sind vom AG Maßnahmen zu ergreifen welche die hitzebedingte Belastung der Beschäftigten reduzieren. Dann reichen die Sonnenschutzsysteme und ähnliche Vorrichtungen nicht mehr aus um den Beschäftigten den Kühlungseffekt zu gewähren.

Beispiele:

- schwere körperliche Arbeit zu verrichten ist
- besondere Arbeits- und Schutzkleidung getragen werden muss, die die Wärmeabgabe stark behindert

Oder

- hinsichtlich der Lufttemperatur gesundheitlich vorbelastete und besonders schutzbedürftige Mitarbeiter im Raum sind.,

beispielsweise Jugendliche, Ältere, Schwangere oder stillende Mütter.

- Stufe III über 35 ° C

Wird schließlich die Raumlufttemperatur von 35 C überschritten, soll nur noch dann in diesem Raum gearbeitet werden, wenn der AG technische Einrichtungen, z.B. Luftduschen oder Wasserschleier, installiert oder Entwärmungsphasen vorsieht. Die BGI

empfiehlt bei Hitzearbeit bis 45° C beispielsweise Entwärmungsphasen von jeweils 15 min. pro Stunde. Weiter erforderliche Maßnahmen:

- Lüftungseinrichtungen, bspw. Klimaanlage/Ventilatoren müssen zur Verfügung gestellt werden.
 - Lüften in den frühen Morgenstunden
 - Nachtauskühlung
 - Reduzierung der Arbeitsplatzbezogenen thermischen Lasten,
 - Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Verlagerung der Arbeitszeit
 - Lockerung der Bekleidungsregeln
 - Bereitstellen kostenloser Erfrischungsgetränke
- Grundsätzlich gilt: Kein Recht auf Hitzefrei!
Selbst bei Temperaturen über 35° C besteht kein automatisches Recht auf Hitzefrei. Hitzefrei kann es erst dann heißen, wenn der AG Maßnahmen zur Milderung der Hitze verweigert.00010

Die Frage die sich stellt: Was kann die KSG hier tun?

Eine vertrackte Situation, da es eine SOLL-Bestimmung ist.

D.h. in der ASR heißt es: Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen (und in den Pausenräume etc.) soll +26 Grad C nicht überschreiten. Diese SOLL Bestimmung sorgt oft für Verwirrung. Manche AG interpretieren dies so, dass sie zwar sollen, aber nicht müssen, wenn ihnen der Aufwand zu hoch vorkommt. Da muss man sich nicht verunsichern lassen, denn hier handelt es sich durchaus um eine Verpflichtung, die verschiedene Ausgestaltungsoptionen zulässt.

Die Devise lautet, gesundheitlich zuträglich ist die Temperatur in Arbeits-, Pausen- und Sozialräumen dann, wenn die Wärmebilanz des menschlichen Körpers, auch bei sommerlichen Außentemperatur ausgeglichen. Das ist für den Arbeitgeber eine verbindliche Verpflichtung. Wie die einzuhalten ist, dazu gibt die ASR das oben beschriebene Stufenkonzept vor.

BEACHTENSWERT: ist, wenn die 26 ° C Grad-Marke gerissen wird, der AG hat nicht alleine zu entscheiden, ob er überhaupt Maßnahmen ergreift und wenn ja welche. Das muss vielmehr im Rahmen der Gesundheitsgefährdung geklärt und entschieden werden. D.h. heißt, dass die Arbeitsstättenregeln auf jeden Fall zwingendes Recht sind und für den Arbeitgeber nicht nur als eine Art unverbindliche Empfehlung aufzufassen sind, der man folgt oder nicht.

Schlussfolgernd ist hierzu zu erwähnen, dass die Schutzziele der ASR, Arbeitsstättenverordnung, Arbeitsschutzgesetz und des gesamten Arbeitsschutzrechts nicht unverbindlich sind. Sie müssen allerdings konkretisiert werden, diese erforderliche Rechtsdurchsetzung erfolgt durch die ERZWINGBARE Mitbestimmung und der Organe der Arbeitsschutzaufsicht.

Der AG hat dafür Sorge zu tragen, dass die Gesundheit der MA aufgrund von erhöhten Temperaturen nicht gefährdet wird.00011

„Die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers endet dort, wo der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter beginnt“

...Arbeitsstättenverordnung

§ 3a Der AG hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Dabei hat er den Stand der Technik und insbesondere vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Abs. 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Es muss also in Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe Räumen... muss während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren, der Körperlichen Beanspruchung der Beschäftigten... eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur bestehen. 00013

Worüber wir nicht sprechen...

...Wochenendarbeit nimmt zu

Laut statistischem Bundesamt hat sich die Zahl der ständig bzw. regelmäßig am sonntags tätig 2016 auf 4,6 Millionen Beschäftigte erhöht, für samstags stieg die Zahl auf 8,7 Millionen. 00003

Verbandbuch

Egal ob große Wunde oder kleiner Kratzer; Im Verbandbuch sind alle Missgeschicke und Unfälle einzutragen, empfehlen die BG`s. Nur so sind die Kolleginnen und Kollegen auf der sicheren Seite, falls später Fragen zum Versicherungsschutz entstehen. Auch wenn auf dem ersten Blick ein Pflaster genügt; Manchmal entsteht aus einem kleinen Schnitt eine Infektion.

Ein Konsequentes Führen des Verbandbuches sichert zum einem den Beschäftigten den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz und zum anderen liefert Hinweise für die Vermeidung von Arbeitsunfällen. Passieren zum Beispiel bei einer bestimmten Tätigkeit immer wieder Schnittverletzungen, sind Maßnahmen zu prüfen und umzusetzen.

Jeder Eintrag beschreibt, was passiert ist und wann es sich ereignet hat (Zeitpunkt, Ort, Unfallhergang und Art der Verletzung). Es muss kein Buch sein, sondern kann

auch eine Liste oder Datei sein. Wichtig ist, das Ordnungsgemäße protokollieren und der Datenschutz muss gewährleistet sein (nicht öffentlich zugänglich).

www.bgetem.de 00007

NEWS:

Die diesjährige Einmalzahlung kommt mit dem Juni Gehalt.

Die Kriterien für die Verteilung der Sonderzahlung sehen wir folgt aus:

- 675€ bei einem Beschäftigungsgrad von 100% (und höher: S&O), Stichtag ist der 31.12.2017
- Volle Zahlung für alle MA, die spätestens am 01.07.2017 anfangen
- Danach anteilig nach Beschäftigungsbeginn, Tag genau – dies gilt für alle Eintritte bis 31.12.2017, da die SZ als „Erfolgsbeteiligung“ aus dem guten Geschäftsjahr 2017 zu sehen ist
- Anteilig nach Beschäftigungsgrad – prozentgenau; d.h. entsprechend muss man die Einmalzahlung umrechnen für eine 1/2-Stelle (20 Std./Woche) bzw. ¾-Stelle (30 Std./Woche) usw
- Die Sonderzahlung erhalten alle, die bis 30.06.2018 beschäftigt sind
- Tage ohne Anspruch auf Entgelt im Bemessungszeitraum werden anteilig abgezogen 00016

KÜNDIGUNG WEGEN ARBEITSZEITBETRUG:

Arbeitszeitbetrug ist eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitnehmers. Wer dabei erwischt wird, muss deshalb mit einer Kündigung rechnen, auch ohne vorherige Abmahnung. (LAG 12/17)

Ein Klage (in einem anderen Unternehmen) wurde diesbezüglich vom LAG abgewiesen. Da es durch Zeugenaussagen belegt wurde und damit war die Kündigung rechtmäßig. 00008

Umkleidezeit

Aus aktuellen Anlass, möchten wir euch Daraufhinweisen bzw. erinnern, das in der KSG eine Regelung bezüglich der Umkleidezeit existiert.

Auszug aus der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit:

§ 6 Umkleidezeit

Umkleidezeit gilt als Arbeitszeit. Sie beträgt pro Arbeitstag insgesamt 14 Minuten.

Die Zeit kann geteilt zu Beginn und am Ende oder auch kumuliert zu Beginn, am Ende oder während der Schicht genommen werden.

Dies setzt voraus, dass Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sich im Betrieb umkleidet.

Im Herbst möchte die KSG GebäudereinigerINNEN ausbilden!

Ausbildungsbeginn ist der 01.09.2018;

Das Ausbildungsentgelt liegt über den Durchschnitt:

Im 1. Ausbildungsjahr: 1.025 € Brutto

Im 2. Ausbildungsjahr: 1.210 € Brutto

Im 3. Ausbildungsjahr: 1.400 € Brutto

Ausbildungsorte:

- Die betriebliche Ausbildung findet in der KSG Universitätsklinikum statt.

- Die theoretische Ausbildung findet als Blockunterricht in der Gewerblichen Schule in Metzingen (Unterkunft wird gestellt).

- Die Überbetriebliche Ausbildung findet in der Bildungsakademie in Tübingen statt (Unterkunft wird gestellt).

Bei Interesse oder Fragen sind folgende Ansprechpartner zu kontaktieren:

- Uwe Schwigon Bereichsleiter und Ausbilder Patientennahe Bereiche.

Tel: 06221-56-35714

Email: uwe.schwigon@med.uni-heidelberg.de

- Anja Edelmann Referentin der Geschäftsführung

Tel: 06221-56-35714

Email: anja.edelmann@med.uni-heidelberg.de

- Christiane Mayer Personalgewinnung

Tel: 06221-56-8090

Email: christiane.mayer@med.uni-heidelberg.de

Tipps für den Bürostuhl:

Wer bei der Arbeit viel Zeit am Schreibtisch sitzt, muss auf die richtige Einstellung des Bürostuhls achten. (Unfallversicherung VBG).

Voraussetzung dafür ist, dass der AG moderne Stühle bereitstellen, die ein dynamisches Sitzen ermöglichen.

- Die Rückenlehne soll höhenverstellbar sein, ihre Oberkante mindestens 45 cm über der Sitzfläche,

Mindest-Breite von 40 cm, mit einer an der Wirbelsäule angepassten Form.

- Ideal ist die Sitzhöhe, wenn der Ober- und Unterschenkel einen Winkel von 90° Grad bilden, die Füße stehen flach auf den Boden.

- Polsterung nicht zu weich, der Stoff muss atmungsaktiv, strapazierfähig und rutschfest sein. www.vbg.de 00015

SOMMERFEST; FREITAG DEN 13.07.2018 SCHWIMMBADCLUB (KARTEN KÖNNT IHR VON EUREN VORGESETZTEN BEKOMMEN

Wer in den Email - Verteiler des Flurfunks aufgenommen werden möchte, kann dies durch eine Anmeldung auf folgender Email - Anschrift tun: br.service-gmbh@med.uni-heidelberg.de

Klinikpost

**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)

Die nächsten Betriebsversammlungen:

18.07.2018 großer Hörsaal Kopfklinik ab 12.30 Uhr

19.07.2018 Alte Kapelle Orthopädische Klinik ab 8.30 Uhr

19.07.2018 großer Hörsaal Kopfklinik ab 15.00 Uhr

Die Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Kolleginnen und Kollegen wie Arbeitszeit zu vergüten

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: Beate Langer, Christos Xenokostis, Martina Brunner und Annette Stürmer

