

# Flurfunk

Betriebsrat-Info Nr. 36 (Ausgabe OKT 2018)



Nur gemeinsam  
sind wir stark

## Schwerbehindertenvertretung (SBV)

### SBV Wahl

Am 16.11.2018, findet die SBV Wahl statt. Einsichtnahme ins Wählerverzeichnis, ist ab dem 27.09.2018 im Wahlvorstand der SBV Wahl möglich.

Im Neuenheimer Feld 154 Raum Nr. 28  
von 08.00 – 12.00 Uhr.

#### Kontakt zum Wahlvorstand:

Heidi Kalyoncu 06221-56-34778

Christos Xenokostis 06221-56-36869

Heike Wehrhahn-Meyer 06221-56-7444

Wahlvorschläge für die Kandidatur, sind bis zum 18.10.2018 15.30 einzureichen.

Um zu kandidieren sind 9 Stützunterschriften von Wahlberechtigten Personen nötig. (Mehr Infos findet ihr bei den BR Schaukästen {Das Wahlausschreiben})

Es wurde beschlossen, dass es eine Briefwahl geben wird. Es können auf der Kandidaten Listen ein Schwerbehindertenvertreter und zwei Stellvertreter gemäß Beschluss des Wahlvorstands gewählt werden.

000055

### Über die Hälfte geht vorzeitig in Rente

#### Altersgerechte Prävention

Aufgrund der Rentenreformen und –kürzungen (48%), müssen die KollegINNEN immer länger arbeiten. Daher ist Prävention, also der möglichst lange Erhalt der Gesundheit, sowie eine bessere Integration der Älteren sind eine Zukunfts- & Existenzfrage für Millionen (auch für viele KollegINNEN der KSG).

Die Techniker KK zeigt im aktuellen Gesundheitsreport, dass diesbezüglich noch beträchtlicher Handlungsbedarf besteht. Mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen scheidet immer noch vor dem regulären Renteneintrittsalter aus, davon jeder siebte aufgrund von Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Schwerbehinderung. Ein weiteres 1/3 hat zwar viele Rentenversichertenjahre zusammen, nehme aber finanzielle Abschlüsse für einen früheren Renteneintritt in Kauf. Das betrifft insbesondere KollegInnen mit körperlichen Belastungen, in denen das Risiko erhöht ist, berufs- oder Erwerbsunfähig zu werden.

Fazit: Es nützt nichts das Renteneintrittsalter weiter hoch zu

setzen, wenn heute nicht einmal jeder zweite so lange arbeite. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement und der Arbeitsschutz sowie der Gesundheitsschutz werden nicht genügend bzw. falsch genutzt, um die KollegINNEN leistungsfähig und gesund zu erhalten. Hier sollten die Unternehmen und KK müssten angesichts der Baby-Boomer schnell konstruktive Lösungen finden. 000056

### Sicherheitsbeauftragte

#### Ein wichtiges Rad im Getriebe

Die Mitarbeit im betrieblichen Arbeitsschutz ist rechtlich klar geregelt und bedeutsam:

Ehrenamtlich aktive Sicherheitsbeauftragte agieren als eine Art Schnittstelle zwischen AG, anderen Arbeitsschutzakteuren und den KollegInnen.

Sicherheitsbeauftragte werden oft als „Kümmerer“ bezeichnet, die ihren KollegInnen sicherheitsgerechtes Arbeitsverhalten nahelegen. Daneben sind sie wichtige Hinweis- und Impulsgeber für AG und Arbeitsschutzexperten, was in den Betrieben wo verbessert und geändert werden sollte. Beides können sie nur erfüllen, wenn sie regelmäßig an Arbeitsschutzschulungen ihrer Branche teilnehmen- etwa bei Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.

Wisst Ihr wer in euren Abteilung die die/der Sicherheitsbeauftragte ist, falls nicht erkundigt euch, es ist wichtig den/die SB zu kennen und bei Problemen und Fragen anzusprechen. 000057



## Was vermiest den Job?

**Umfrage** Die Gründe, um die Lust am Job zu verlieren, sind vielfältig:

- Schlechte Bezahlung
- zu wenig Karrierechancen
- Ärger mit dem/die ChefIN  
(Hat man sich mal ernsthaft mit der Fluktuationsanalyse beschäftigt?)

- fehlender Teamgeist

Jeder von uns weiß, was davon die Hauptgründe sind. Jeder dritte aus nichtakademischen Berufen hat schon mindestens einmal seinen Job gekündigt. (respondi)

31 % Mobbing

25 % schwache Ltng.

20 % Kompetenzgerangel.

25 % fehlendes Miteinander

Dabei hat sich herausgestellt, dass es den KollegInnen sehr wichtig ist:

62 % Gleichbehandlung

Dazu gehören auch:

43 % gleiche Bezahlung

35 % gleiche Arbeitszeiten

28 % ausgeglichenes Maß an Verantwortung

Desweiteren sind den KollegInnen zu 65 % gemischte Teams (Altersstruktur) wichtig und mit 57 % werden gemischte Teams (Männer/Frauen) als wichtig erachtet).<sup>000058</sup>

### Erstes Führungsinstrument „Druck“

Noch immer Druck hierzulande das wesentliche Führungsinstrument (laut: IGS/in Kooperation mit „Capital“) 81,7 % der Befragten das Druck auf sie ausgeübt wird. Mehr als zwei Drittel sagen, das Druck in den letzten 5 Jahren zugenommen hat. Über die Hälfte meint, das die GL den Druck aufbaut und für 85 % gilt, das Unternehmen generell Druck als Führungsinstrument einsetzen. Ursachen hierbei sind unrealistische Erwartungen, Unterstellungen, Drohungen, fehlende Kommunikation, steigerung der Arbeitsbelastung sowie der Verzicht auf „Angstfreiheit“. Die GL's äußern sich meist mit, der wirtschaftlichen Situation und der Entwicklung von Geschäftsfeldern. [www.igs-beratung.de](http://www.igs-beratung.de)

Wenn sich KollegInnen aus der KSG wieder erkennen meldet euch beim BR. Wir sollten Benchmarking zwar machen (vergleich mit anderen Unternehmen), aber doch nicht alles kopieren, lernen zu differenzieren!

Anbei zur Erinnerung, nochmals für die wo die

**Führungsgrundsätze nicht kennen!**

### Psyche meist Ursache der Berufsunfähigkeit

FAKT Die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen und Berufskrankheiten hält nicht mit dem Wandel in der Arbeitswelt Schritt, ins besonders bei Stressbelastung und Nervenkrankheiten. Diese Erkenntnis kommt aus dem Versicherungsgewerbe, das die entsprechenden Leistungen erbringt. Hauptursache für eine Berufsunfähigkeit sind demnach, psychische Diagnosen. Waren es noch vor 10 Jahren 20 % der Fälle, sind es 2017 schon 31,5 %. <sup>000059</sup>

[www.versicherungsmagazin.de](http://www.versicherungsmagazin.de)

### Produktivitätskiller

Die meisten Arbeitnehmer sind nur während der Hälfte (48 %) ihrer Arbeitszeit produktiv.

Die größten Produktivitätskiller:

- 19,6 % sind ineffiziente Systeme und PROZESSE

- 19 % veraltete Technologien

(Workforce View, ADTP Automatic Data Processing)

Und nicht das immer bemängelte Rauchen! Interessanterweise, machen 18 % der AN das Management/FK's für ihre Unproduktivität verantwortlich. Mit 8,2 % benennen sie den Arbeitskräftemangel.

Dabei gibt es Bewertungsunterschiede bei den verschiedenen Altersgruppen. <sup>000060</sup>

[www.de-adp.com](http://www.de-adp.com)

### Worüber wir nicht sprechen...

**Mindestlohnreport** In Westeuropa (incl. BRD) liegen die Mindestlöhne bei 9,40 €, im EU –Mittel gab es nominal (nicht Inflationsbereinigt ) kräftige Zuwächse, um durchschnittlich ca. **4,4 %** (BRD). In Deutschland zeichnet sich ein Reallohnverlust ab; welcher auf die Inflationsrate zurückzuführen ist. Die Kostensteigerungen sind nicht durch die Lohnsteigerungen aufgefangen worden. (WSI-Mindestlohnbericht). KSG hatte ab April 3,4 %, Im Vergleich zu 4,4 %, ist der Unterschied selbststredend. <sup>000061</sup>

## Führungsgrundsätze in der Klinik Service GmbH

Sie gelten unabhängig von Position und Geschlecht. Aus Gründen der Einfachheit wird auf die Unterscheidung der männlichen und weiblichen Form verzichtet.

### I. Wir führen nach dem Leitbild der Klinik Service GmbH (KSG)

- Wir identifizieren uns mit der Klinik Service GmbH.
- Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von offener Kommunikation und respektvollem Umgang.

### II. Wir Führungskräfte verstehen uns als Vorbild

- Wir gehen als gutes Beispiel voran und handeln fair.
- Wir praktizieren einen wertschätzenden und vertrauensvollen Umgang mit allen Mitarbeitern.
- Wir gehen respektvoll und höflich miteinander um.

### III. Gute Kommunikation ist für uns die Grundlage unseres täglichen Miteinanders

- Wir informieren unsere Mitarbeiter.
- Wir sprechen Leistungserwartungen konkret an.
- Wir erkennen gute Leistung an und loben unsere Mitarbeiter.
- Wir haben eine offene Fehlerkultur.

### IV. Wir fördern und fordern unsere Mitarbeiter

- Wir entwickeln unsere Mitarbeiter.
- Wir fördern Ideen unserer Mitarbeiter.
- Wir stehen hinter unseren Mitarbeitern.
- Wir erwarten Einsatzbereitschaft und serviceorientiertes Arbeiten.

## Lohnersatzleistungen bei der Steuer angeben

Nach einem Arbeitsunfall erhalten manche Versicherte Verletzten- oder Übergangsgeld. Nicht jedem ist klar, dass eine Lohnersatzleistung bei der Steuererklärung anzugeben ist. Die BG melden diese Angaben von sich aus der zuständigen FA-Behörde-mit Angabe der persönlichen Steuer-Identifikationsnummer. Mehr bei der BGN- auch zum Arbeits- und Wegeunfall. [www.bgn.de](http://www.bgn.de) <sup>000062</sup>

## Schichtarbeit für ältere Arbeitnehmer ist gesetzlich nicht geregelt.

Ältere Menschen sind zu schützen, auch im Arbeitsumfeld. Dahingehend kommt natürlich die Frage auf, wie das Arbeitsrecht eine Schichtarbeit im Alter verhandelt.

Kurz & Knapp: Schichtarbeit und Altersgrenze 1. Es gibt keine obere Altersgrenze, was Schichtarbeit betrifft.

2. Arbeitnehmern steht die arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbmedVV) ab dem 50. Lebensjahr einmal jährlich anstatt nur alle drei Jahre zu.

3. Für die Schichtarbeit im Alter gelten ansonsten die gleichen Rechte wie für andere Arbeitnehmer auch. Da das Risiko gesundheitlicher und psychischer Erkrankungen gegeben ist, wäre es da nicht sinnig, bei der Schichtarbeit eine Altersgrenze einzuführen? Ja, dafür gibt es sicherlich gute Argumente – hierzulande ist dies jedoch nicht vorgesehen. Schichtarbeit kann auch über 50 oder 60 ausgeübt werden. Auch das Arbeitszeitgesetz bestimmt hinsichtlich Schichtarbeit keine Altersgrenze. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Schicht- & Nachtarbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet. Abgesehen von dem oben genannten Sonderrecht der einjährigen Untersuchung gibt es keine gesetzlichen Ausnahmen bezüglich der Schichtarbeit für ältere Arbeitnehmer. Gleichwohl vielen bei der Schichtarbeit eine Altersgrenze richtig und auch wichtig erscheint, sind die Erwerbstätigen, welche auch im fortgeschrittenen Alter in Schichten arbeiten, äußerst zahlreich.000065

**Unter das Schwerbehindertenrecht fallen Arbeitnehmer, die einen Grad der Behinderung von mindestens 50 haben.**

### Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer

genießt laut Schwerbehindertenrecht am Arbeitsplatz einen besonderen Schutz. Die wichtigsten Regelungen betreffen die Kündigungsmöglichkeiten und den Urlaubsanspruch. Für die Wirksamkeit einer Kündigung ist beispielsweise die vorherige Zustimmung des zuständigen Integrationsamtes erforderlich. Schwerbehinderte gehören zu dem Kreis der Arbeitnehmer, für die das Kündigungsschutzgesetz gilt. Für diese Arbeitnehmer beginnt der Kündigungsschutz sechs Monate nach Aufnahme der Beschäftigung. Im Falle einer Kündigung gilt übrigens die Beweislastumkehr zugunsten des schwerbehinderten Beschäftigten bei Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Ebenfalls wichtig: Schwerbehinderte haben grundsätzlich 5 Tage zusätzlichen Anspruch auf Urlaub. Sind schwerbehinderte Arbeitnehmer längere Zeit erkrankt und können daher ihren Jahresurlaub nicht nehmen, haben sie einen Anspruch auf Abgeltung der Urlaubstage. Arbeitnehmer mit Behinderung haben ebenfalls Anspruch auf einen behindertengerecht ausgestatteten Arbeitsplatz. Das kann bei einem sehbehinderten Arbeitnehmer ein extra großer Bildschirm sein. Sprachbehinderte Arbeitnehmer benötigen ein spezielles Spracherkennungssystem an ihrem Arbeitsplatz. Dieses muss ihnen der Arbeitgeber im Rahmen der Tätigkeit unentgeltlich zur Verfügung stellen. Sind dafür Umbaumaßnahmen erforderlich, trägt der Arbeitgeber die vollen Kosten. Bei bereits bestehendem Arbeitsverhältnis haben Schwerbehinderte laut Schwerbehindertenrecht einen Anspruch auf Beschäftigung. Dieser ist sogar einklagbar. Das

kann zur Folge haben, dass Unternehmen den Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers mit dem eines nicht behinderten Arbeitnehmers tauschen müssen, wenn der Schwerbehinderte dann besser in den Arbeitsprozess integriert werden kann. Die schwerbehinderten Arbeitnehmer haben ebenfalls Anspruch auf Bevorzugung bei internen Weiterbildungsmaßnahmen, wenn auch diese ihre Integration im Unternehmen fördern.000066

### NEWS:

**Die diesjährige Wahl des Arbeitnehmerversprechers im Aufsichtsrat der Klinik Service GmbH findet im Dezember statt!**  
**INFOS im Betriebsratsbüro erhältlich**

### In diesem Herbst ,

Haben wir in der KSG eine neue Abteilung, die **Lüftungsreiniger**, welche von einer externen Fa. An die KSG übergeben wurde.

**Aus aktuellem Anlass und zum wiederholtem male. Wenn eine gestellte Kollegin wechseln möchte innerhalb der KSG, muss sie kein KSG Vertrag unterschreiben. Falls euch jemand so etwas sagt, ruft bitte den Betriebsrat oder den Personalrat an.**

### Umkleidezeit

Aus aktuellen Anlass, **nochmals** 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.

**Die Winterfeier der KSG findet dieses Jahr am 30.11.2018 ab 17.00 Uhr (Einlass 16.30) im Casino VZM**

**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](mailto:br.service-gmbh@med.uni-heidelberg.de)**

Klinikpost  
Oder per Email an [service-gmbhbr@med.uni-heidelberg.de](mailto:service-gmbhbr@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**

**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**

**Die nächsten Betriebsversammlungen:**

**07.11.2018 großer Hörsaal Kopfklinik ab 12.30 Uhr**

**08.11.2018 Alte Kapelle Orthopädische Klinik ab 8.00 Uhr**

**08.11.2018 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**