

Flurfunk

Betriebsrat-Info Nr. 46_2020



**Nur gemeinsam
sind wir stark**

Resturlaub?

Liebe Kolleginnen und Kollegen.

Bitte denken Sie rechtzeitig an die Planung Ihres Resturlaubes.

Alle Jahre wieder neigt sich das Jahr, schneller als erwartet, seinem Ende zu und dann stellen viele KollegInnen fest-

Oh- ich habe ja noch einige Tage Resturlaub.

Diese Resturlaubstage, gilt es jetzt zu planen und zu beantragen, um später Missverständnisse oder Nachteile zu vermeiden.

In der Betriebsvereinbarung Urlaub, die Sie in voller Länge jederzeit

im Intranet, auf den Seiten des Betriebsrates nachlesen können, steht: Bei der Festlegung des Urlaubes sind die Wünsche der MitarbeiterInnen zu berücksichtigen.

Das gilt selbstverständlich auch für den Resturlaub!

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Erfordernisse, der Gewährung des Urlaubs entgegen.

Kann der Urlaub, aus betrieblichen Gründen, nicht im laufenden Jahr genommen werden, muss der Resturlaub bis spätestens 31.März des Folgejahres angetreten werden.

Hinweis:

Wichtig ist jetzt die restlichen Urlaubstage zu planen und zu beantragen.

Dabei gelten die gleichen Regeln wie für den

Jahresurlaub. Auch hier

tragen Sie Ihren Urlaubswunsch **in Ihrer Urlaubskarte** ein, versehen diese mit Datum und Unterschrift, kopieren Ihre ausgefüllte Urlaubskarte und geben diese bei Ihrer/Ihrem Vorgesetzten ab.

Falls Sie einen bereits genehmigten Urlaub, aus persönlichen Gründen, ändern müssen, notieren Sie Ihren neuen Urlaubswunsch auf Ihrer Urlaubskarte, versehen diese mit Datum und Unterschrift, geben diese ebenfalls bei Ihrer/Ihrem Vorgesetzten ab.

Kopie nicht vergessen!

Sollte Ihr neu beantragter Urlaub nicht genehmigt werden,

wird Ihr Urlaubswunsch auf Ihrer Karte durchgestrichen. Vernünftige Vorgesetzte werden dies nicht ohne Rücksprache mit Ihnen tun!

Sie können sich in solchen Fällen, natürlich vertrauensvoll an Ihren Betriebsrat wenden, der Sie unterstützt.

Sollte Ihre/Ihr Vorgesetzte(r) nicht binnen einer Woche über den neu beantragten Urlaub entschieden haben, so gilt dieser als genehmigt.

Sie haben vor oder nach Ihrem Urlaub Anspruch auf ein freies Wochenende.

Wichtig: Bitte achten Sie auf Ihre persönliche Urlaubskarte.

Bevor Sie diese bei Ihren Vorgesetzten einreichen, machen Sie sich eine Kopie-zu Ihrer eigenen Sicherheit.

00224



Systemrelevanz in der Hauswirtschaft und Reinigung

Wir haben in der Corona-Pandemie gezeigt bekommen, dass auch die Hauswirtschaft sowie die Unterhaltsreinigung in Kliniken systemrelevante Bereiche sind. Nun fehlt noch die auf der Ebene der Wertschätzung die entsprechenden Massnahmen. Das heisst in letzter Konsequenz eine gleichwertige innerbetriebliche Stellung wie auch andere Bereiche des Klinikums. Auch die UHR und HW haben in der Pandemie unter besonders erschwerten und belastenden Bedingungen gearbeitet. Wir sind ein wichtiger Bestandteil im allgemeinen Versorgungsauftrag in den Kliniken. Dies sollte auch entsprechend gewürdigt werden. Es ist nun allen in den Kliniken tätigen Personen viel bewußter geworden, dass die Basishygiene in den Räumlichkeiten wichtiger denn je ist. Daraus sollten auch die entsprechenden personellen Konsequenzen gezogen werden. Es sollte daher zum Anlass genommen werden, dass die personellen Standards für Kliniken in diesem Bereich auch bei der Refinanzierung der Leistungen zu berücksichtigen und dadurch die personellen Mindeststandards zu erweitern und nicht noch zu reduzieren. Eine personelle Reduzierung, hat als Folge die Erhöhung der Keimbelastung, das muss allen Entscheidern klar sein.

Reinigung ist hierbei in erster Linie als Infektionsprophylaxe zu verstehen und in zweiter Linie als Kostenverursacher. Der Deutsche Hauswirtschaftsrat (DHWiR) betont ganz klar Reinigung ist die beste Prophylaxe! Dies gilt nicht nur zu Corona Zeiten, wir haben noch Noro, EHEC uvm. .

Hygienevorschriften kann man nur einhalten, wenn eine gründliche und umfassende Reinigung gewährleistet wird. Dies kann nur gewährleistet werden, wenn es die entsprechenden

Personalvorgaben gibt.

Es ist unabdingbar, Outsourcing von Dienstleistungen in Bezugnahme auf die Systemrelevanz rückgängig zu machen. Eine Studie aus den USA zeigt, dass das Outsourcing von Dienstleistungen, das Risiko von Infektionen vervielfacht. Auch die Deutsche Gesellschaft für Krankenhaushygiene hat in einer Umfrage aus dem Jahre 2013 einen Zusammenhang zwischen Kürzungen beim Reinigungspersonal und der steigenden Gefahr von Infektionen veröffentlicht.

00225

Welche Erkrankungen sind bei einer Krankheitsbedingten Kündigung entscheidend, welche Bedeutung hat das BEM?

Die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung wird in drei Stufen geprüft.

In der ersten Stufe wird die Frage geprüft, ob eine negative Gesundheitsprognose vorliegt, ob also die Besorgnis begründet ist, dass weitere Erkrankungen im bisherigen Umfang auftreten.

In der zweiten Stufe geht es darum, ob die prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen.

In der dritten Stufe ist per Interessenabwägung festzustellen, ob die Beeinträchtigung vom Arbeitgeber hingenommen werden müssen.

Das LAG hat dazu in einem Fall entschieden, die in den Jahren 2015, 2016, 2017 sowie bis Mitte 2018 mit jeweils mehr als 30 **Arbeitstagen** und vielen Einzelerkrankungen arbeitsunfähig war. Das LAG hat dafür bei einzelnen Erkrankungen untersucht, ob sie eine Prognose für die Zukunft erlauben. Für eine negative Prognose wurden vom LAG u.a. ein Bandscheibenvorfall, Bronchitis und Lumboschialgie ausgeklammert. Auch eine Rehabilitationsmassnahme wurde nicht als „Arbeitsunfähigkeit“ im kündigungrechtlichen Sinne eingeordnet.

Nach Prüfung der Erkrankungen lagen für das LAG keine Anhaltspunkte für eine negative Zukunftsprognose vor. In Bezug auf die betrieblichen Auswirkungen konnte der Arbeitgeber keine belastbaren Tatsachen vortragen, sodass die Kündigung auch in der zweiten und in der dritten Stufe der Prüfung unwirksam war. Zudem fordert das BAG u.a. vor einer Kündigung die Klärung, ob ein Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement BEM durchgeführt hat und ob eventuell daraus hervorgegangene und hilfreiche BEM Massnahmen umgesetzt wurden. Ohne BEM hat der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass ein BEM aufgrund von gesundheitlicher Beeinträchtigungen

des Beschäftigten unter keinen Umständen ein positives Ergebnis gebracht hätte und damit entbehrlich war.

In dem Fall hatte ein Arbeitgeber ein BEM abgelehnt, da es die gesundheitlichen Probleme des Arbeitnehmers nicht hätte lösen können. Gesetzlich gilt aber, dass es beim BEM nicht um Diagnosen geht, sondern um die präventive Verbesserung des Arbeitsplatzes, um künftige AU zu vermeiden. Im konkreten Fall konnte dieser Arbeitgeber nicht darlegen, dass ein BEM und z.B. Massnahmenvorschläge der BG oder der DGUV nichts für die Verbesserung der Gesundheit gebracht hätten. Laut LAG wäre ein BEM von vornherein nicht objektiv ausweglos gewesen. Die Kündigungsschutzklage der Klägerin war daher erfolgreich.

Schlussfolgerung:

Der Fall zeigt, dass viele Kurzeiterkrankungen nicht automatisch zu einer negativen Gesundheitsprognose führen, jede Erkrankung ist für sich auf ihre prognosefähigkeit hin zu überprüfen. Wichtig hierbei ist eine Gefährdungsbeurteilung zur Belastungsermittlung und eine qualitativ gut gestaltetes BEM den Beschäftigten helfen den Arbeitsplatz zu erhalten, da beide Verfahren den gesetzlichen Auftrag haben, wirksame Präventions- und Schutzmassnahmen auf den Weg zu bringen und die entsprechende Investitionsbereitschaft des Arbeitgebers zu forcieren.

Die nächsten Betriebsversammlungen sind am:

- ❖ **04.11.2020 ab 12.30 Uhr im Hörsaal Kopf klinik**
- ❖ **05.11.2020 ab 09.00 Uhr in der alten Kapelle Orthopädie**
- ❖ **05.11.2020 ab 14.00 Uhr im kleinen großer Hörsaal Frauenklinik. Geb 4440**
- ❖ **Die Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Kolleginnen und Kollegen wie Arbeitszeit zu vergüten**

Die Jugend- und

Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Vertretung der Jugendlichen unter 18 Jahren und der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) unter 25 Jahren in einem Betrieb oder einer Behörde in Deutschland. Diese Personengruppe ist daher auch wahlberechtigt. Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nur gewählt werden, wenn bereits ein Betriebsrat besteht. Eine Doppelmitgliedschaft in Betriebsrat und Jugend-

und Auszubildendenvertretung ist im

Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen.

Passive Wahl Jeder Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (auch, wenn er nicht mehr in der Ausbildung ist) darf sich zur Wahl aufstellen. Er darf nicht Mitglied des Betriebsrates sein. Mitglieder, welche im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr überschreiten, bleiben gem. § 64 Abs. 3 BetrVG dennoch Mitglied der JAV.

Aktive Wahl: Alle jugendlichen Beschäftigten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und alle Auszubildenden unter 25 dürfen die Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen.

Aufgaben der JAV:

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen.

Wahrnehmung der Belange der Auszubildenden

Beantragung von Maßnahmen beim Betriebsrat (speziell zu Ausbildung, Übernahme, Gleichstellung von Männern und Frauen)

Überwachung von Gesetzen, Vorschriften,

Tarifverträgen usw. Anregungen der Auszubildenden an den Betriebsrat

Integration ausländischer Auszubildender

Rechte:

Teilnahme an Betriebsratssitzungen

Teilnahme an Ausschusssitzungen des Betriebsrates, so weit Ausschüssen des Betriebsrats Angelegenheiten zur selbständigen Erledigung übertragen wurden oder Angelegenheiten behandelt werden, die die jugendlichen Arbeitnehmer oder Auszubildenden betreffen

Teilnahme an Besprechungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, so weit Angelegenheiten behandelt werden, die die jugendlichen Arbeitnehmer oder Auszubildenden betreffen

Durchführung von Jugend- und Auszubildendenvers.

Durchführung von Jugend- und Auszubildendenvertret.

Abhalten von Sprechstunden

Teilnahme an erforderlichen Schulungen auf Kosten des Arbeitgebers

Freistellungen von der arbeitsvertraglichen Pflicht zur Erledigung der Aufgaben als JAV-Mitglied ohne

Minderung des Arbeitsentgeltes oder einem Verlust der eingebrachten Arbeitszeit

Die JAV hat Anspruch auf die Nutzung eines eigenen Büroraums.

Wer Interesse hat?!

Bitte meldet euch bis zum 25 SEP unter der Telefonnummer 06221-56-7077

Bitte auch melden wer im Wahlvorstand mitmachen möchten.

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

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