

Flurfunk

Betriebsrat-Info Nr. 40/2019



**Nur gemeinsam
sind wir stark**

Gesund und motiviert älter werden (Teil I)

Altersgerechte Arbeit; Der demografische Wandel ist ein Faktum. Die Unternehmen suchen nach Wegen, langjährige Mitarbeiter gesund im Unternehmen zu halten. (Alle Unternehmen?)

Wichtige Faktoren dies es zu beachten gilt sind: Beteiligung, Wertschätzung und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Genau hier wird es kritisch für ein Unternehmen und für die KollegINNEN, denn eine wertschätzende Unternehmenskultur ist ein wichtiger Schlüssel für den wirtschaftlichen Erfolg in der Zukunft. Wer sich mit Statistiken und Zahlen beschäftigt auch innerhalb eines Unternehmens wird genau wissen, dass nicht darum gehen sollte die älteren KollegINNEN so früh wie möglich aus dem Arbeitsleben zu entfernen, sondern diese im Unternehmen zu halten. Es ist, Aufgrund des demografischen Wandels, dass mehr ältere Erwerbspersonen im Beruf stehen und stehen werden. Die Verweildauer im Arbeitsleben wird weiter ansteigen.

Daher ist es wichtig nicht nur mit Lippenbekenntnissen, sondern auch in Taten eine Zukunftsvorsorge in den Unternehmen anzugehen (auch bei uns wäre dies als Unternehmensziel wünschenswert).

Es gilt das Unternehmensziel einer hohen Produktivität und Wirtschaftlichkeit mit insgesamt älteren Beschäftigten zu erreichen und damit auch mittel- und langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Dies ist mit Sanktionen nicht zu erreichen, sondern nur mit der entsprechenden Personalpolitik. Gemeinsames ZIEL wäre hier, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit möglichst lange zu erhalten und soziale Existenzen abzusichern, dies führt auch zu einem wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens! Dafür ist es nötig Arbeitsbedingten gesundheitlichen Verschleiß zu verhindern bzw. zu minimieren, durch Anpassung der Arbeitsorganisation und der entsprechenden Arbeitsmittel. Dadurch wird ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben möglichst gering gehalten. Also müsste man die arbeitsbedingten Belastungen so gestalten, dass eine möglichst hohe Lebensqualität bis ins Rentenalter erreicht wird. Es ist arbeitswissenschaftlich

erwiesen, dass altersgerechte Maßnahmen der Arbeitsgestaltung ein nachhaltiges und positives Veränderungspotenzial haben. Sie führen nicht nur zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit sondern auch der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmen und sie werden künftig von unschätzbbarer Bedeutung sein.

Um jedoch altersgerechte Arbeitsgestaltung, so umzusetzen, dass sie erfolgreich ist, erfordert es ein neues Führungsverhalten, was auch ein wesentlicher Baustein zur Entwicklung einer wertschätzenden Unternehmenskultur ist (quer durch alle Hierarchieebenen). Es ist leider kaum bekannt, dass die Betriebskultur auf die Gesundheit einen enormen Einfluss hat, deshalb sollte in den Führungsetagen das Wissen über Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Verantwortung und Aufgaben der Vorgesetzten nicht nur rudimentär sein. Daher wäre ein nächster Schritt die entsprechenden Führungskräfte Schulungen einzuleiten und diese auch in der Praxis zu begleiten. Es den FK zu verdeutlichen welche wichtige Aufgabe der Gesetzgeber ihnen zur Erfüllung übertragen hat. (gem. ArbSchG)

Aber auch die Beschäftigten sind von Gesetzeswegen angehalten auf ihre Gesundheit und Sicherheit zu achten. Sie müssen jedoch ebenso die Möglichkeit dazu erhalten, an der Umsetzung dieser Vorgabe mitzuwirken.⁰⁰²⁰⁴

Die Instrumente 'zur Gestaltung des innerbetrieblichen demografischen Wandels:

Personalrekrutierung

Die Personalbeschaffung wird aus der Sicht der Personalabteilungen durchgängig als strategisch wichtiges Feld betrachtet. Während hinsichtlich der Qualifizierung von Mitarbeitern in mittelfristiger Perspektive mit Problemen gerechnet wird, ist die Beschaffung von hoch qualifiziertem Personal für die Personalmanager schon heute eine Herausforderung. Die Zahl der auf Branchenbedarfe hin spezifisch qualifizierten Hochschulabgänger ist nicht sehr groß.

Qualifizierung

Aber auch Maßnahmen der Personalentwicklung und Qualifizierung für Beschäftigung stehen im Kontext der Bewältigung des demografischen Wandels aus Sicht der Personalmanager stark im Vordergrund. Einerseits geht es

darum, generell jüngere Beschäftigte, vor allem die Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung, zu übernehmen. Andererseits sollten die Unternehmen das Instrument der Altersstrukturanalyse nutzen, um spezifische Ausbildungsbedarfe zu überprüfen. Drittens schließlich geht es um Fragen der Weiterbildung.

Gesundheit

Etwas vereinfachend kann man bei betrieblicher Gesundheitsförderung von einem ganzen Bündel von Maßnahmen sprechen, die allesamt darauf zielen, angesichts relativ alter Belegschaften im Bereich der Verhaltensprävention den negativen Folgen eines arbeitsbedingten Voralterns gegenzusteuern. Fitnesscentern/Gewährung von Zuschüssen/konkrete Maßnahmen wie die Einrichtung von Rückenschulen. Insgesamt sollten im Handlungsfeld Gesundheitsförderung relativ breite Palette von Maßnahmen ergriffen werden. Der Betriebsrat möchte hier allerdings kritisch anmerken, dass schwerlich der Schlüssel zur Bewältigung der Herausforderungen einer fortschreitenden „Überalterung“ der Belegschaften sein könne und dass die Möglichkeit des Besuchs von Fitnesscentern von den ohnehin Aktiven, aber eben nicht von denjenigen Beschäftigten genutzt werde, die sportliche Aktivitäten am nötigsten hätten.

Arbeitszeit

Die Fragen der altersgerechten Arbeitszeitgestaltung sind das gravierendste Problem, das einer Beschäftigung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter entgegensteht. Veränderungen gelten – im Sinne der nach dem Stand arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse derzeit besten, kurzfristigen und vorwärtsrollierenden Schichtmodellen – als ausgesprochen schwierig, insbesondere, weil sie in die für Schichtarbeiter ohnehin aufwendige Gestaltung ihrer außerbetrieblichen Lebenszusammenhänge eingreifen und gewohnte Rhythmen verändern. In etlichen Fällen ist daneben in Bezug auf bereits gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte die Frage nach der Möglichkeit eines Ausscheidens aus dem Schichtbetrieb wichtig. In einigen Bereichen scheidet diese Möglichkeit aus arbeitsorganisatorischen Gründen aber aus. Nur in wenigen Fällen kann die Einrichtung einer Tagschicht „aus demografischen Gründen“ installiert werden.

In sehr wenigen Fällen wird berichtet, dass man angesichts der nur schwer zu verändernden Verhältnisse im Hinblick auf bereits gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte bemüht sei, im Wege von „Insourcing“-Maßnahmen die Zahl von sogenannten Schonarbeitsplätzen zu erhöhen. Allerdings sind die Spielräume hierfür begrenzt. Beim Wechsel auf Schonarbeitsplätze wird seitens der Betriebsräte sorgfältig darauf geachtet, entsprechende Schritte erst dann einzuleiten, wenn die an Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit festgemachten Absicherungsbestimmungen voll greifen.

Arbeitsgestaltung

In einzelnen Fällen wird berichtet, dass neue Arbeitsplatzanalysen unter dem Gesichtspunkt der altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen notwendig seien. Ingenieure, Ergonomen, Personalmanager und Betriebsräte betonen durchgängig, dass neue Arbeitsplatzanalysen ein ganz wesentliches Instrument seien, um zu einer demografiefesten Personalpolitik zu gelangen.

Die entsprechenden Schritte stehen aber erst am Anfang, obwohl dieses Handlungsfeld neben dem der Arbeitszeitgestaltung als besonders wichtig angesehen wird. Die Berichte sprechen von zunehmenden psychischen Belastungen und Erkrankungen.

Wissenstransfer

Der Wissenstransfer wird angesichts des drohenden Verlustes von Erfahrungswissen infolge absehbaren massiven Ausscheidens der Alterskohorten der heute bereits über Fünfzigjährigen auch international als ein herausragendes Problem diskutiert.

Aus Sicht der Personalmanager wie der Betriebsräte ein wichtiges Handlungsfeld, das frühzeitig im Umsetzungsprozess angegangen worden ist, aus Sicht beider Gruppen mit durchaus unterschiedlichem Erfolg. Beispielsweise werden

Mehrbereichsarbeitsplätze, möglichst in altersgemischten Gruppen, auf der Ebene qualifizierter Facharbeit oder langjährig angelernter Tätigkeiten als ein geeignetes Instrument aufgeführt. Mehrbereichsarbeitsplätze sollten auch vermehrt eingerichtet werden.

Tandembildungen von älteren Beschäftigten mit einem als Nachfolger vorgesehenen Beschäftigten gelten ebenfalls als sinnvoll. (Dabei sollte man sich überlegen, ob die strikte Budget Bindung, am Ende teurer ausfällt) Der Betriebsrat merkt an, dass entsprechende Maßnahmen, letztlich aus Kostengründen, viel zu kurzzeitig erfolgten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Maßnahmen zur Personalbeschaffung und Personalentwicklung, zum Wissenstransfer sowie zur Gesundheitsprävention in aller Regel vorrangig verfolgt wurden und die „dicken Bretter“ der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung in einem zweiten Schritt angegangen werden.

Und selbst die mittlerweile gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsanalysen sind in einigen Fällen noch nicht flächendeckend hinterlegt.

Aus Sicht aller Beteiligten ist noch ungeklärt, wie zukünftig bis zum Ende des 67. Lebensjahres gearbeitet werden kann. 00204/00206



Richtig Krank melden (Teil I)

Der Kopf dröhnt und die Nase läuft. An Arbeit ist heute nicht zu denken. Aber Achtung: Bei der Krankmeldung beim Arbeitgeber müssen Sie einige Fallstricke beachten. Kollegin X arbeitet in Abteilung Y. Um 7 Uhr beginnt ihr Arbeitstag, doch sie fühlt sich heute nicht gut. Um 12 Uhr bekommt sie einen Termin bei ihrem Hausarzt. Danach verständigt sie ihren Arbeitgeber. Und der schickt ihr prompt eine Abmahnung. Immer wieder kommt es im Krankheitsfall zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten zu Unstimmigkeiten – die leider oft auch vor Gericht ausgetragen werden. Wann muss ich mich krankmelden? Der Arbeitnehmer ist gesetzlich verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. "Und das möglichst vor Arbeitsbeginn. In Paragraph 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) ist diese Pflicht sogar gesetzlich verankert. Darin heißt es: "Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen." Erfolgt die Krankmeldung nicht so schnell wie möglich, könne der Arbeitgeber wie in unserem Beispiel eine Abmahnung erteilen. Krankmeldung: Wie melde ich mich krank? Wie Sie Ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass Sie krank sind, ist gesetzlich nicht geregelt. Die Krankmeldung regelt jedes Unternehmen anders. Manche Firmen bestehen auf eine Krankmeldung per Telefon, andere möchten, dass Sie sich per E-Mail krankmelden. Bei anderen genügt es, wenn Sie Ihrem Chef eine WhatsApp-Nachricht oder SMS schreiben, dass Sie heute nicht arbeiten können. Wenn Sie sich nicht sicher sind, rufen Sie am besten Ihren Vorgesetzten an und fragen ihn, wie Sie vorgehen sollen.

Klären Sie auch ab, wo bzw. bei wem sie sich krankmelden müssen: In der Personalabteilung? Bei Ihrem Vorgesetzten? Oder beim Geschäftsführer?

Muster Krankmeldung:

Melden Sie sich per E-Mail krank, könnte der Text etwa so lauten:

"Sehr geehrter Herr XY, leider bin ich heute krank und kann nicht zur Arbeit kommen. Ich werde jetzt zum Arzt gehen / Ich habe einen Arzttermin um 10 Uhr und melde mich, sobald ich weiß, wie lange ich krankgeschrieben sein werde.

Mit freundlichen Grüßen

Max Mustermann"

Damit erfüllen Sie Ihre unverzügliche Anzeigepflicht, dass Sie an diesem Tag nicht zur Arbeit erscheinen und schreiben gleichzeitig, dass Sie sich ein Attest mit der voraussichtlichen Dauer des Ausfalls besorgen.

Wann ist ein ärztliches Attest erforderlich?

Wenn die Krankheit länger als drei Tage dauert, muss eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingereicht werden. Der Arbeitgeber kann in besonderen Fällen aber auch unverzüglich ein Attest verlangen. Um Ärger zu vermeiden, sie sich die Bestimmungen im Krankheitsfall noch einmal genau durchzulesen.

Was muss mein Chef wissen?

Die Bescheinigung enthält nur die Angaben über die Arbeitsunfähigkeit und wie lange sie dauert. Darin steht nichts über die Ursache und die Art der Arbeitsunfähigkeit. "Das ist Privatsache".

Darf mein Chef mich kontrollieren?

Grundsätzlich sind solche Besuche nicht verboten. Allerdings wird weder der Arbeitgeber noch die dazu beauftragte Person den Krankheitszustand fachlich beurteilen können und so die ärztliche Diagnose erschüttern. Außerdem müsse in jedem Fall die Privatsphäre gewahrt bleiben. Der Arbeitgeber kann aber den Medizinischen Dienst der Krankenkasse einschalten, wenn er Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit hat.

Wie lange gibt es Lohnfortzahlungen?

Die Dauer der Entgeltfortzahlung, auch Lohnfortzahlung genannt, ist auf sechs Wochen beziehungsweise 42 Kalendertage begrenzt. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer im Unternehmen vier Wochen ohne Fehlzeiten beschäftigt war. Nach Ablauf des Zeitraums kann Krankengeld beansprucht werden.

Darf ich mich vor die Haustür trauen?

"Wenn man arbeitsunfähig ist, bedeutet dies nicht, dass man bettlägrig sein muss". Allein die Tatsache, dass man einkaufen geht oder gar spazieren, ist noch kein Grund, die Fortzahlung des Entgelts zu verweigern. "Man darf alles tun, was die Heilung fördert. Wenn aber zum Beispiel ein Maurer, der eigentlich krankgeschrieben ist, erwischt wird, wie er auf einer anderen Baustelle arbeitet, könne der Arbeitgeber die Zahlung verweigern. Überraschend: Das alles dürfen Sie tun - trotz Krankenschreibung.

Kann ich gekündigt werden?

Wegen Krankheit kann nur unter bestimmten Voraussetzungen gekündigt werden. Leidet der Arbeitnehmer an einer Langzeiterkrankung und liegt eine, was die Heilung angeht, deutlich negative Prognose vor, kann er gekündigt werden. Ein

typisches Beispiel wäre ein Bandscheibenvorfall, wenn die Ärzte trotz Operationen davon ausgehen, dass der Schaden nicht mehr ausheilt. Bei häufigen Kurzerkrankungen kann der Arbeitgeber die Kündigung mit einem Krank in der Probezeit. In der Probezeit gelten gelockerte Kündigungsbedingungen. Deshalb haben Chefs hier theoretisch die Möglichkeit, Mitarbeiter in der Probezeit zu kündigen, wenn sie krank werden. In der Praxis dürfte dies jedoch nur der Fall sein, wenn neue Mitarbeiter

◦besonders oft, ◦für längere Zeit oder sogar ◦chronisch krank werden 00202

RENTE FÜR ÄLTERE MIT HANDICAPS (Teil I)

Für KollegINNEN über 60, die vorzeitig in Rente gehen möchten, ist die Erwerbsminderungsrente (EMR) eine äußerst vorteilhafte Möglichkeit dies zu tun, wenn die entsprechenden gesundheitlichen Defizite vorliegen. Zum Jahresanfang 2019 wurde die gesetzliche EMR für NeurentnerINNEN erneuert und verbessert. Das entscheidende Stichwort dabei heißt: **ZURECHNUNGSZEIT**. Diese Zeit ist wichtig, weil eine Erwerbsminderung derzeit im Schnitt schon mit 51 Jahren eintritt. Dies ist ein Alter, wo noch geringe Rentenansprüche erworben wurden. Die Zurechnungszeiten sollen die Lücke zwischen dem Eintritt der EMR und dem Rentenalter zumindest einigermaßen schließen.

Was heißt das Konkret?

Sie stellen die Erwerbsgeminderten so, als hätten weiterhin mit ihren Durchschnittsverdienst (der jeweils in Relation gesetzt wird zum Durchschnittsverdienst aller Rentenversicherten) weitergearbeitet und Versicherungsbeiträge an die Rentenkasse abgeführt.

Unterschied zur alten Berechnungsmethode:

2018 endete die Zurechnungszeit für EM Rentner bei 62 Jahren und drei Monate. Ab 2019 läuft die Zurechnungszeit bis zum regulären Rentenalter weiter. Das liegt derzeit bei 65 Jahren und acht Monate. Für NeurentnerINNEN wird somit die Beitragslücke vollständig geschlossen. Die wird im Durchschnitt den NeurentnerINNEN, bei Erreichung des Rentenalters ca. 70 € im Monat mehr bringen. Die meisten EM Rentner müssen jedoch einen Abschlag hinnehmen, der beträgt maximal 10., 8 %. Für dieses Jahr gilt der maximale Abschlag, wenn man die EMR vor dem 61 Lebensjahr und zwei Monaten in Anspruch genommen hat. EM Rente 2019 gilt: ohne Abschläge Bei einem Renteneintritt von 64 Jahren und zwei Monate.

Vorteil für langjährig Versicherte (35 Beschäftigungsjahren)

Für Langjährig Versicherte erhalten die EM Rente aufgrund einer Vertrauensschurz Regelung in § 77 Abs. 4 VI SGB Buch bereits bei einem Renteneintritt mit 63 Jahren Abschlagsfrei gehen. Das heißt, Sie können bereits mit 63 Jahren die EM Rente in der Höhe erhalten, wie Sie Ihnen ohne den Vertrauensschutz erst mit 65 Jahren und acht Monaten (gilt für den Jahrgang 1954) zustehen würde. Für später geborene gilt ein noch höheres reguläres Rentenalter. Die Hürde für die Inanspruchnahme dieser vorteilhaften Regelung ist relativ niedrig. Wer beim Eintreten der Erwerbsminderung 35 Jahre mit Pflichtbeiträgen oder Berücksichtigungszeiten (vor allem wegen Erziehungszeiten) nachweisen kann, profitiert von dieser

Vertrauensschutzregelung. Zudem werden auch bestimmte Anrechnungszeiten und Ersatzzeiten mitgerechnet. Ab 2024 gilt diese Regelung aber nur noch für einen etwas eingeschränkteren Personenkreis. Dann müssen 40 Jahre mit den genannten Zeiten nachgewiesen werden, um die EMR bereits mit 63 abschlagsfrei erhalten zu können.

EM-Renten lohnt sich oft mehr als vorzeitiges Altersruhegeld

Die gesetzliche Neuerung ist für alle neue EM-RentnerINNEN eine wesentliche Verbesserung. Diejenigen, die zum Zeitpunkt der Erwerbsminderung 60 Jahre und jünger sind, haben dabei keine Wahl. Sie können nur die EMR in Anspruch nehmen. 00200

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 Neuneheimer 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 Neuneheimer Feld 154,
69120 Heidelberg,
Tel.: 06221-567070;
Layout: Goran Tučev

Redaktionsteam: Beate Langer, Christos Xenokostis, Martina Brunner, Andrasz Vasci, Heidi Kalyoncu, Marco Garau

Bie nächsten Betriebsversammlungen sind am:

- ❖ **16.07.2019 ab 10.30 Uhr im Hörsaal Kopfklinik**
- ❖ **18.07.2019 ab 08.30 Uhr in der alten Kapelle Orthopädie**
- ❖ **18.07.2019 ab 11.30 Uhr im kleinen Hörsaal Chirurgie**
- ❖ **Die Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Kolleginnen und Kollegen wie Arbeitszeit zu vergüten**