

Flurfunk

Betriebsrat-Info Nr. 01_2020/43 JAN



**Nur gemeinsam
sind wir stark**

Abmahnung und deren Umgang

Grundsätzlich kann man für ein Fehlverhalten, wie z.B. ständiges zu spät kommen oder nicht befolgen von Arbeitsanweisungen oder verspätete Krankmeldungen abgemahnt werden. Im schlimmsten Fall bereitet eine Abmahnung den Weg für eine Kündigung vor, bestenfalls gibt Sie den Anlass für die KollegINN etwas zu ändern.

Wie geht man damit um und was für Fragen wirft eine Abmahnung auf?

Wofür kann man abgemahnt werden?

Sie könnte als Vorbereitung einer Verhaltensbedingten Kündigung, d.h. aber das es um ein Verhalten geht welches änderbar ist. Diese wären:

- Leistungsbereich
- Verhaltensbereich
- Vertrauensverstöße

Kriterien für eine Abmahnung:

Arbeitsrechtlicher Hintergrund ist die,

- Hinweis-
- Rüge
- Warnfunktion

Also muss sie auf einen konkreten arbeitsvertraglichen Verstoß hinweisen. Dieser Verstoß wird gerügt und auf Konsequenzen aufgezeigt für den Fall, dass sich ein bestimmtes Verhalten nicht ändert. Dabei ist der Inhalt ausschlaggebend. Der AG sollte die „Rüge“ beweisen und inhaltlich konkret werden.

Konsequenzen einer Abmahnung:

Eine Abmahnung ist keine Sanktion für ein Fehlverhalten, sondern sie soll zukünftiges Fehlverhalten verhindern.

Nicht richtig ist dabei: es bedarf keine drei Abmahnungen um automatisch gekündigt zu werden, Es sind aber auch nicht mehrere Abmahnungen für eine Kündigung notwendig.

Was mache ich wenn ich eine Abmahnung kriege?

Wenn ich der Meinung bin, dass die Abmahnung ungerechtfertigt ist, sollte ich eine Gegendarstellung machen. Ich erkläre den Vorfall aus meiner Sicht und fordere den AG auf die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen bzw. meine Gegendarstellung der Personalakte beizufügen. Denn die Zeit arbeitet für den Arbeitnehmer. Relevant wird die Abmahnung erst wenn eine Kündigung ausgesprochen wird. Denn dann ist der AG voll beweibelastet.

Eine Klage auf die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte macht wenig Sinn. Weil man unnötig Sachen auflädt wo es noch keinen Sinn macht. 00130 RNZ

Was kann/darf ich machen, wenn ich im FREI oder Urlaub angerufen werde?

Frei heist Frei, d.h. ich habe einen verbindlichen Dienstplan, dieser gewährleistet wann ich mein Frei habe. Daran gibt es nichts zu rütteln! D.h. Schichtplan-Änderungen auf Anordnung interessieren nicht. Außer ich werde gefragt, solange ich nicht im Frei bin und willige der Änderung zu. Dann sollte ich jedoch auch zurückfragen, wann bekomme ich dieses Frei und zwar verbindlich. Und zwar so dass dies genauso schnell in dem Dienstplan hinterlegt wird die andere Änderung.

In der Freizeit muss man auf Anrufe, SMS, Anrufbeantworter, Whats Up und Emails nicht reagieren!

Man muss auch keine Telefon Nr. preisgeben!

Wenn man doch eine Email bekommt und diese auch liest welche bedrohlich für die Abteilung wirkt, dann Überlegen ist es wirklich ein Notfall und wie oft war denn dieser Notfall? Und kann nur ich diese Notfallsituation entschärfen? Oder hat dies einfach mit der Unterbesetzung zu tun?

Falls es ein Rundruf Verzeichnis gibt und dies oft vorkommt, sollte man in der jeweiligen Abteilung über eine Rufbereitschaft nachgedacht werden. 00131 VE

Gesund und motiviert älter werden Teil II

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Maßnahmen zur Personalbeschaffung und Personalentwicklung, zum Wissenstransfer sowie zur Gesundheitsprävention in aller Regel vorrangig verfolgt werden müssen und die „dicken Bretter“, wie der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung hier nicht außer Acht gelassen werden dürfen und auch angegangen werden sollten.

Altersgerechte Arbeitsgestaltung ist eine Querschnittsaufgabe und erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, d.h. Führungs- und Fachkräfte arbeiten Hierarchieübergreifend zusammen, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden anerkannt, die Beschäftigte werden als Experten ihrer Arbeitsplätze bei der Planung und Umsetzung beteiligt. Hinzu kommt eine Analyse der Arbeitsbedingungen anhand von Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz mit dem Ermitteln von Maßnahmen zur Entlastung. Eine Altersstrukturanalyse und Qualifikationsanalyse ist aufgrund der Umsetzung einer beteiligungsorientierten altersgerechten Arbeitsgestaltung sinnvoll.

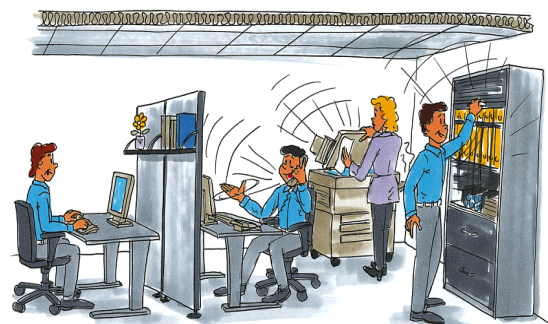
- I. Altersanalyse, legt die betrieblichen Risiken des demografischen Wandels offen. Sie liefert dem Betrieb ein umfassendes Bild über die Zusammensetzung der Belegschaft.
- II. Qualifikationsanalyse, erfasst zum einen die aktuellen/künftigen Qualifikationsanforderungen, hier werden die personellen Fähigkeiten und Ressourcen offengelegt. Zu erwartende Engpässe werden aufgezeigt. Zum anderen wird hier welche Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden müssen um auch unter Umständen einen belastungsorientierten Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen.
- III. Analyse der Arbeitsbedingungen, hier wird aufgezeigt auf welchen Arbeitsplätzen Handlungs- und Gestaltungsbedarfe vorhanden sind, um Gesundheitsrisiken abzubauen und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Mit diesen Erkenntnissen wird aufgezeigt, welche Arbeitsplätze alterskritisch sind und bei welchen auch unter Berücksichtigung des Standes der Technik gesundheitliche Risiken bestehen. Eine beteiligungsorientierte und übergreifende Zusammenarbeit ist dabei Grundvoraussetzung, weil dabei die unterschiedlichsten Sichtweisen verknüpft werden. Die Ausübung der Initiativ-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht nur zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen gemäß Betr.VG, ArbSchG und dem Arbeitssicherheitsgesetz ASiG eine Selbstverständlichkeit und klar umrissen. Es geht bei der Gestaltung der der altersgerechten Arbeitswelt um mehr: betriebliche Initiativen und Vorschläge sind Ausdruck des Gestaltungswillens der Interessenvertretungen. Ein wesentliches Kennzeichen hier, wäre die vertrauensvolle Zusammenarbeit der betrieblichen Akteure. Dies wäre auch ein Indikator einer beteiligungsorientierten und wertschätzenden Unternehmenskultur. Die Umsetzung der Maßnahmen ist Aufgabe der betrieblichen Führungskräfte (oder dem vom AG Beauftragten), wahren

die Überprüfung wiederum in der interdisziplinären Zusammenarbeit durchgeführt wird.

Positive Effekte:

- ✓ Aufzeigen einer wertschätzenden Unternehmenskultur
- ✓ Führungs- und Fachkräfte lernen hierarchieübergreifend zusammenzuarbeiten
- ✓ Beschäftigte erfahren Wertschätzung, da ihr expertenwissen anerkannt wird.
- ✓ BR können ihre Initiativ-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte mit dem Ziel wahrnehmen die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft langfristig zu sichern
- ✓ Unternehmen gewinnen sowohl in der Innen- als auch in der Außendarstellung an Attraktivität. 00206



ENTGELTERHÖHUNG AB JANUAR 2020

- Erhöhung aller Entgeltstufen um 2,1%
- KSG 1 um 0,30€ - 5,1% bei KSG1B
- KSG 2 um 0,11€ - 3,0% bei KSG 2B
- Ø KSG 2,7%

Deutschkurse

- Ab Januar gibt es wieder kostenlose Deutschkurse

- Anmeldung über die Vorgesetzten

Die fleißige Ameise...

Jeden Morgen kam die fleißige Ameise fröhlich zur Arbeit. Sie liebte ihre Arbeit. Hier verbrachte sie die meiste Zeit des Tages schwer arbeitend, immer ein Liedchen summend. Sie arbeitete fleißig vor sich hin.

Der Generaldirektor; ein Käfer, stellte fest, dass es niemanden gab, der die Ameise beaufsichtigte. So konnte es nicht weitergehen! Er schuf einen Supervisor-Posten, und stellte einen Hirsch-käfer mit viel Erfahrung ein,

Die erste Sorge des Hirsch-käfers war, die Arbeitszeit zu standardisieren. Er erstellte hierzu verschiedene Reports. Bald darauf benötigte der Hirsch-käfer eine Sekretärin, die diese Reports vorbereitete. Man stellte eine Spinne ein, die ein Archiv

einrichtete und Telefonanrufe entgegennahm.

Und in der ganzen Zeit, arbeitete die Ameise froh und munter weiter, denn ihre Arbeit gefiel ihr und von Zeit zu Zeit summt sie ein Liedchen.

Der Generaldirektor war begeistert von der Arbeit des Hirschkäfers, und fragte ihn nach grafischen Darstellungen und Zukunftsanalysen. So wurde es nötig, eine Fliege einzustellen, als Helfer für den Supervisor.

Sie kauften der Fliege ein Laptop, mit dem sie die Reports schön bunt gestalten konnte.

Die fleißige Ameise summt schon bald kein Liedchen mehr und beschwerte sich, dass sie so viel Schreibkram auszufüllen hatte, anstatt zu arbeiten.

Daraufhin beschloss der Generaldirektor, dass ein Administrator für die Abteilung, in der die Ameise arbeitete, her musste. Diese verantwortungsvolle Aufgabe wurde der Heuschrecke übertragen, die als erstes verlangte, dass man ihr einen speziellen Sessel kaufen solle. Natürlich brauchte sie auch ein Auto, einen Laptop und einen Zugang zum Intranet. Und selbstverständlich brauchte sie auch einen persönlichen Assistenten, die Frosch, die schon an ihrem alten Arbeitsplatz als Sekretärin für die Heuschrecke gearbeitet hatte.

Die Ameise sang nicht mehr. Sie wurde immer unruhiger und nervöser. 00220

Wie es weitergeht erfahrt ihr in der nächsten Ausgabe

Arbeit muss Sinn machen!

Das Erleben von Sinnhaftigkeit im Beruf ist für die Arbeitszufriedenheit wichtig und hat einen deutlichen Einfluss auf die Gesundheit. Für die meisten Beschäftigten sind dafür soziale Aspekte am Arbeitsplatz ausschlaggebend. Und was machen Sie beruflich? Diese Frage wird bei Gesprächen häufig gestellt! Gemeint ist hierbei nicht nur was man Verdient, sondern: Ist die Tätigkeit nützlich?; Ist die Arbeit Interessant?; Das Sinnerleben bei der Arbeit hat große Bedeutung (Wissenschaftliches Institut der AOK).

Das Empfinden von Sinnhaftigkeit umfasst viele Facetten:

- Kooperationsebene (soziales Klima im Betrieb.
- Individuelle Tätigkeit in Zusammenhang mit Kompetenzen und Arbeitsergebnis.
- Gesellschaftlicher Nutzen der Tätigkeit.

Umfrageergebnisse der AOK:

- 98,4 % wünschen sich, dass man sich bei der Arbeit wohlfühlt.
- 97,9 % wünschen sich, eine gute Zusammenarbeit
- 92,4 % wünschen sich, ein gutes Verhältnis zum Vorgesetzten
- 96,8 % wünschen sich, ein allgemein gutes Betriebsklima
- 96,8 % wünschen sich, Loyalität des Unternehmens
- 95,2 % wünschen sich, eine gute Qualität der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens

- 92,8 % wünschen sich, das sie entsprechend ihren Kenntnissen und Fähigkeiten eingesetzt werden.
- 92,2 % wünschen sich, eine Wertschätzung ihrer Arbeit

Diese Umfragewerte, bekräftigen das Bild von der Bedeutung des Arbeitslebens für die gesellschaftliche Teilhabe.

Es klafft zwischen den Wünschen und dem tatsächlichen IST Situation eine große Lücke (laut AOK Befragung). Die größten Unterschiede zwischen der pers. Bedeutung und dem konkreten Erleben ist in Punkt Kooperationsebene/soziales Klima und dem Punkt Loyalität des Unternehmens (69,3 % zu 96,8 %). D.h. nur 69,3 % haben das Gefühl, dass das Unternehmen hinter ihnen steht. Bemerkenswerte Unterschiede gibt es auch beim Betriebsklima (78 % zu 96,8 %). D.h. nur 78 % erleben das Betriebsklima als gut. Beim Wohlfühl ist der Unterschied zwischen Bedeutung und konkreten Erleben (98,4 zu 84,4 %). FK kommt eine hohe Bedeutung in den Unternehmen zu, denn sie fungieren als Vermittler der Führungskultur.

Das Sinnerleben beeinflusst die Gesundheit

Alle in dieser Umfrage abgefragten Parameter, stehen in einen systemischen Zusammenhang. Wenn Anspruch und Wirklichkeit gut zusammenpassen, geht das mit signifikant weniger arbeitsbedingten gesundheitlichen Beschwerden, weniger Fehlzeiten und einem präventiven Gesundheitsverhalten einher. Wenn die Parameter gut zusammenpassen ist der AU Durchschnitt 9,4 Fehltage, bei Beschäftigten bei denen die Differenz zwischen Arbeitsrealität und Anspruch größer ist, liegen die Fehltage mit 19,6 mehr als doppelt so hoch. **Dies sollte uns in der KSG zu denken geben! Hier ein Ansatz auf den wir zuarbeiten müssen und nicht einfach irgendwelche Bundesdurchschnitte vergleichen und mit Sanktionen zu arbeiten, sondern die erwähnten Parameter anwenden.**

Unternehmen sollten Strategien entwickeln, um Beschäftigte das Gefühl zu geben, dass sie unterstützt werden und das Unternehmen loyal hinter ihnen steht. Das Sinnerleben der Beschäftigten zu stärken wird künftig eine höhere Bedeutung erhalten als bisher. Denn nur mit zufriedenen, engagierten und gesunden Mitarbeitern, die eine hohe Bindung an das Unternehmen haben, kann es den Firmen gut gelingen, schnell und flexibel auf Wettbewerbsveränderungen zu reagieren. 00207



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)

❖ **18.03.2020 ab 12.30 Uhr im Hörsaal Kopfklinik**

Die nächsten Betriebsversammlungen sind am:

❖ **19.03.2020 ab 09.00 Uhr in der alten Kapelle Orthopädie**

❖ **19.03.2020 ab 14.00 Uhr im kleinen Hörsaal Chirurgie**

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

BEI DER WAHL ZUR ARBEITNEHMERVERTRETUNG IM AUFSICHTSRAT DER KLINIK SERVICE GMBH, IST CHRISTOS XENOKOSTIS MIT 363 STIMMEN; DAVON UNGÜLTIG 42 UND GÜLTIG 321 STIMMEN; GEWÄHLT WORDEN!!! D.H. MIT EINER WAHLBETEILIGUNG VON ÜBER 20%;

Öffnungszeiten des Betriebsrates der KSG Im Neunenheimer 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 Neunenheimer Feld 154,
69120 Heidelberg,
Tel.: 06221-567070;
Layout: Goran Tucev

Redaktionsteam: Beate Langer, Christos Xenokostis, Martina Brunner