

Flurfunk

AUSGABE NR 2/2024



**Nur gemeinsam
sind wir stark**

Mit Corona zur Arbeit?

Es besteht keine Quarantänepflicht mehr. Soll man, wenn man infiziert ist, sich aber gesund fühlt, unter einem Dach mit gesunden Kollegen arbeiten?

Zitat: „Dass infizierte Beschäftigte jetzt nicht mehr zur häuslichen Isolierung verpflichtet sind, heißt nicht, dass sie in den Betrieb kommen müssen. Corona-infiziert zu sein heißt, krank zu sein.“ – Arbeitsrechtsexperte Prof. Peter Wedde.

Die Empfehlung des Bundesgesundheitsministeriums und die des Robert- Koch- Instituts sind noch in Kraft. Das heißt die AHA + L (Abstand, Hygiene, Atemschutz-/Masken, Lüften) Regel ist, beim Umgang mit vulnerablen Personen, strikt zu folgen.

Der Arbeitgeber kann ein befristetes Betretungsverbot für positiv auf Corona getestete Mitarbeiter aussprechen, um ihrer Fürsorgepflicht gegenüber nicht-infizierten Beschäftigten, bei vollem Lohnausgleich, nachzukommen.

Zu bedenken ist, dass wir in einem Krankenhaus arbeiten. Das heißt wir haben mit kranken

Menschen zu tun, welche ein angegriffenes Immunsystem haben. Dadurch stellt sich die Frage, ob eine Corona infizierte Kollegin oder Kollege, eine Gefahr für die Patienten darstellt oder nicht.00248 (Gute Arbeit 1 | 24, S. 35, „Mit Corona zur Arbeit?“)

Das ändert sich in 2024:

Mindestlohn

Der Mindestlohn welcher seit Oktober 2022 bei 12,00€ pro Stunde lag, wird Anfang 2024 auf 12,41€ pro Stunde erhöht.

Der niedrigste Stundelohn in der KSG beträgt: 13,30 € in der Entgeltgruppe 2A aufwärts.
Minijob 12,50 € aufwärts

Höhere Einkommensgrenze für Minijobs

Der Monatslohn für Minijobs wurde von 520€ pro Monat auf 538€ angehoben. Man kann für einzelne Monate mehr verdienen, solange man im Jahr nicht mehr als 6.456€ (12 x 538€) verdient.

Pflegeunterstützungsgeld

Jetzt kann man jedes Jahr 10 Tage hierfür frei bekommen, wenn eine unvorhersehbare akute Pflegesituation dies erfordert. Wichtig ist hierfür, dass die Betroffenen ihren Arbeitgeber unverzüglich darüber informieren, dass sie eine kurzzeitige Freistellung nach §2 Abs. 1 des Pflegezeitgesetzes nehmen wollen. Sie müssen angeben wieviel Tage sie voraussichtlich frei brauchen. Hierfür gibt es, in der Regel, kein Gehalt, man kann aber bei der Pflegekasse des Pflegebedürftigen eine Lohnersatzleistung beantragen. Das Pflegeunterstützungsgeld kann auch auf mehrere Personen aufgeteilt werden.

Kinderkrankengeld

Jetzt darf jedes Elternteil für Kinder unter 12 Jahren pro Jahr maximal 15 Tage Kinderkrankengeld von der Krankenkasse beziehen. Für alle Kinder zusammen pro Elternteil aber nicht mehr als 35 Tage pro Jahr. Alleinerziehende dürfen maximal 30 Tage pro Kind nehmen und zusammen höchstens 70 Tage für alle Kinder.

Kinderkrankengeld bei gesamtem gemeinsamen Klinikaufenthalt

Kinder unter 12 Jahren oder Kinder mit Behinderung die aus medizinischen Gründen stationär in einem Krankenhaus oder einer Reha-Einrichtung untergebracht sind dürfen ein gesetzlich versichertes Elternteil mitnehmen. Während des Aufenthalts bekommt das Elternteil Kinderkrankengeld ohne zeitliche Begrenzung. Für Kinder die älter als 9 Jahre alt sind, benötigt man eine Bescheinigung von der stationären Einrichtung über die medizinische Notwendigkeit. Diese Zeit gibt es zusätzlich zu den 15 Arbeitstagen pro Kind. 00249 (Arbeitsrecht im Betrieb 1|2024, S. 16ff, „Was sich für Beschäftigte 2024 ändert“)

Psychische Diagnosen Teil I:

Stress und Personalmangel machen krank

Mehrere Krankenkassen haben festgestellt, dass die Zahlen psychischer Erkrankungen

explodierten im ersten Halbjahr 2023. Ein Zusammenhang zwischen Personalnot und der Gesundheit der Beschäftigten ist hier deutlich erkennbar. Ständiger Personalmangel ist schon heute für fast die Hälfte der Beschäftigten Realität, mit gravierenden Gesundheitsrisiken.

Die Zusammenhänge zwischen Personalmangel und Krankenstand sind größer als bisher vermutet. Dieser Sachverhalt kann sich leicht potenzieren und zu einem Teufelskreis führen. Die Krankenkassen KKH und die DAK analysierten die Stressfaktoren.

Personaldisponenten berichten über stark angespannte Situationen, ins besondere montags und freitags, sie berichten über Kollegen die vor der Montagsschicht nicht schlafen können, weil sie Angst vor dem Tag haben. Dies zieht sich durch alle Dienstleistungsbereiche, Berufskraftfahrer, Pflege und pflegenahe Berufsgruppen sowie soziale Berufe. Es ist gang und gäbe, dass wenn man unterbesetzt ist die Arbeit umverteilt wird, dann hat man mehr zu tun und dies wenn möglich in der gleichen Arbeitszeit. Erschwerend zu der Situation kommt noch hinzu, dass Personalplaner nur sehen, dass es mit weniger Personal doch trotzdem funktioniert. Dass die Beschäftigten jedoch am Limit arbeiten und dies auf Dauer nicht funktionieren kann, das wird ignoriert. Es ist erwiesen, dass Menschen situationsabhängig am Limit tätig sein können, dies auf Dauer jedoch gravierende gesundheitliche Probleme nach sich zieht. Vor allem, wenn es absehbar ist, dass es keine Personalentlastung geben wird, erhöhen sich die Fehlzeiten massiv. Das heißt wiederum: will man eine Fehlzeiten Reduktion, ist ein Arbeitgeber geradezu gezwungen an seinem System der Budgetierung und Personalbemessung zu arbeiten. Denn ein stark reduzierter Personalstamm, kann und wird nicht mit Druck seine Fehlzeiten minimieren können, nur weil man mit ihm

Gespräche führt. Sondern das kranke System muss geändert werden.

Einige Beispiele:

74 % der Beschäftigten im Gesundheitswesen/Krankenhäuser gaben an ihre Arbeit mit dem vorhandenen Personal nur unter großen Anstrengungen zu schaffen. In diesen Berufsgruppen mit der größten Personalnot, ist der durchschnittliche Krankenstand um die 2 % höher, als der Durchschnitt aller Berufsgruppen. 00246 (Arbeitsrecht im Betrieb 2|2024)



Freistellung zur Jobsuche

Läuft ein befristeter Vertrag aus oder wenn man gekündigt wurde, hat man als Angestellter das Recht sich für die Jobsuche freustellen zu lassen. Dies begründet Johannes Schipp (Fachanwalt für Arbeitsrecht) mit dem §629 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Dort ist festgelegt, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist Freizeit zur Stellensuche gewähren muss. Der Anspruch auf Freistellung gilt dabei nicht nur für ein konkretes Vorstellungsgespräch, sondern etwa auch für Termine bei der Agentur für Arbeit oder bei einer Jobvermittlung. Diese Freistellung wird nach §616 BGB auch vergütet, da der Arbeitnehmer vorübergehend ohne eigenes Verschulden an der Ausübung ihrer Dienste verhindert wird. 00250 (www.t-online.de/finanzen/ratgeber/beruf-karriere/arbeitsrecht/id_100357042/befristeter-arbeitsvertrag-freistellung-zur-jobsuche-arbeitsrecht.html, 13.03.2024)

Bilder vom Arbeitsplatz online posten

Wer ohne Erlaubnis Bilder vom einen Arbeitsplatz in sozialen Netzwerken postet, muss im schlimmsten Fall mit einer Kündigung rechnen. Das zeigt ein Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts (AZ: 4 Sa 34/21), auf das die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltsvereins (DAV) verweist. 00251 (<https://web.de/magazine/ratgeber/job-gehalt/arbeitsrecht-arbeitsunfaehig-heuschnupfen-39180248>, 13.03.2024)

Low Performance

Unter diesem Begriff verstehen Arbeitgeber Kollegen, welche zu wenig oder schlechte Leistungen erbringen. Macht ein Kollege zu viele Fehler, kann dies als „qualitative Schlechtleistung“ interpretiert werden. Wenn der Kollege aber zu langsam arbeitet oder unmotiviert ist, dann kann das als „quantitative Minderleistung“ aufgefasst werden. Das Bundesarbeitsgericht sagt, dass ein Kollege seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommt, wenn dieser „unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit die Leistung erbringt, die er bei angemessener Anspannung seiner geistigen und körperlichen Kräfte auf Dauer ohne Gefährdung seiner Gesundheit zu leisten imstande ist“. 00252

(https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/low-performer-abmahnung-wegen-fehler-oder-schlechtleistung_76_427628.html, 13.03.2024)

Leserbrief

Hey wir arbeiten am Klinikum der Universitätsklinikum Heidelberg. „Oh das klingt ja sehr gut, wie ist es da?“

Ein Mitarbeiter der 100% Tochter der Servicegesellschaft antwortet: Ja Arbeit ist da und Kollegen sehe ich auch ab und an mal, obwohl uns viele verlassen haben.

Ich sehe sie zu Beginn meiner Arbeit, zu den Pausen und zum Arbeitsende, manchmal auch später.

Später, wenn ich so dumm bin, meine Arbeiten fertig zu machen, obwohl es nicht

schaffenbar ist.

Die Mutter hält uns mager, eine 4 Klassengesellschaft an einem staatlichen Unternehmen.

Tarifverträge existieren einige somit auch Tariflohn und alles was dazugehört.

Wir aber nicht!

Geringe Löhne für gleiche Arbeit, Räume/ Löcher was man Büro nennt ohne Fenster und schlechtes Klima, einzelne Personen mieten sich Schulungsräume an und es werden Schulungen ohne Sitzmöglichkeiten abgehalten.

Das ist Wertschätzung, vielleicht habe ich das was nicht verstanden.

Schönen Tag...00253

Betriebsräte gut fürs Management

Die betriebliche Produktivität steigt eher, wenn es einen Betriebsrat (BR) gibt. Die Mitbestimmung verhindere Übertreibungen des Managements und Sorge für mehr Vertrauen der Beschäftigten.

Die Gründe:

Wenn es darum geht, die Produktivität anzukurbeln, stehen Unternehmen verschiedene Stellschrauben zur Verfügung: Sie können beispielsweise Zielvereinbarungen mit ihren beschäftigten abschließen oder Bonuszahlungen in Aussicht stellen. Inwieweit solche Massnahmen wirken, hängt auch von der Mitwirkung eines Betriebsrats ab. Dies belegen mehrere Studien, dieser Studien zufolge, bei der Faktoren wie die Betriebsgröße, das Qualifikationsniveau der Belegschaft oder die Branche statistisch berücksichtigt wurden, besteht ein positiver Zusammenhang der Mitbestimmung und der Produktivität, und zwar kurz- wie langfristig. Der kurzfristige Effekt lässt sich unabhängig davon nachweisen, ob ein Betrieb mitbestimmt ist oder nicht. Der langfristige und dadurch der nachhaltigerer Effekt, der wesentliche größer ausfällt, ist dadurch

stärker, wenn es einen Betriebsrat gibt. Die Mitbestimmung trägt dazu bei, das Management-Praktiken die Produktivität eher steigern. Die Studien erklären diesen Befund damit, das Betriebsräte als Sprachrohr der Belegschaft den Informationsaustausch mit der Geschäftsführung verbessern. Das mache es leichter, Bedürfnisse der Kollegenschaft beim Management zu verankern. Probleme wie zu ehrgeizige Ziele oder intransparente oder komplizierte Anreizsysteme wirken sich nachteilig auf die Produktivität aus. Mit einem Betriebsrat und einer gewissen Kontrolle des Managements steige zudem das Vertrauen der Beschäftigten. 00254 Gute Arbeit 3/2024 S 7

Wir sind die KSG!

ohne uns

geht hier nichts!

Ein Uniklinikum,

eine Belegschaft,

ein Tarifvertrag für Alle!

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
twoch von 9.00 bis 11.00 Uhr Auch für die Orthopädie:

Selvan: 34804

Beate: 56- 36855,

Marco: 56- 39943,

Christos: 56- 36869,

Selvan: 56- 34804

Nikoletta 56-34533

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.: 06221-567077;

Layout: Goran Tucev

Redaktionsteam:

Beate Langer,

Christos Xenokostis,

Martina Brunner