

# SOPHIE

## JEDER TAG EIN KLEINER KAMPF

So wehrst du dich am Arbeitsplatz im Gesundheits- und Sozialwesen

AUTOR: TOBIAS MICHEL  
ZEICHNER: MATTHIAS BERGHANN  
2017/2018



Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

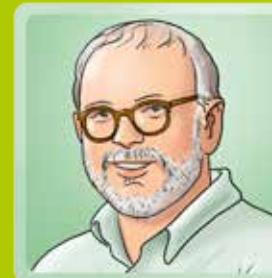
## Tobias Michel

denkt sich die bunten Bilderbogen  
rund um Sophie aus.  
40 Jahre in Krankenhäusern  
und in der ambulanten Pflege  
sind sein Erfahrungsschatz.  
Sonst kümmert er sich  
um die »Schichtplan-Fibel«.



## Matthias Berghahn

zeichnet und gibt den Szenen Farbe.  
Denn Worte stören,  
wo sie nicht hingehören.



## Sophie – jeder Tag ein kleiner Kampf

So wehrst du dich am Arbeitsplatz  
im Gesundheits- und Sozialwesen  
2. Auflage, August 2017/2018

Herausgeberin: Sylvia Bühler,  
ver.di-Bundesvorstand  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin  
[www.gesundheit-soziales.verdi.de](http://www.gesundheit-soziales.verdi.de)

Gestaltung: werkzwei Detmold  
Druck: Druckerei Tiemann, Bielefeld  
W-310011/12-03/2015

# Vorweg

Sophie machen ihr Beruf und ihre Arbeit Freude. Aber nicht alles am Arbeitsplatz läuft, wie es sein soll: Es gibt zu wenig Personal. Die Vorgesetzten übersehen schon mal, dass der Tarifvertrag und Gesetze vor zu viel Belastung schützen. Dass der Betriebsrat ein Wörtchen mitzureden hat, bevor der Geschäftsführer wieder eine neue Idee umsetzt, wird gelegentlich ignoriert. Sophie hat übrigens auch ein Leben außerhalb ihrer Arbeit. Ihr Mann, Kai, versteht nicht immer, über was sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen so lange diskutiert.

Gewerkschaftsarbeit ist mehr als Trillerpfeifen und rote Transparente. ver.di, die Fachgewerkschaft für das Gesundheitswesen, weiß, wo den Beschäftigten der Schuh drückt. Wir haben klare Vorstellungen, was sich ändern muss, damit die Arbeit für und mit Menschen wieder Freude macht. Darum kümmern wir uns mit den vielen ehrenamtlichen gewerkschaftlich Aktiven in den Betrieben jeden Tag. Um die täglichen kleineren Ärgernisse und die großen Ungerechtigkeiten und Missstände. Wir erzählen deshalb von Sophies täglichen Konflikten und Kämpfen im beruflichen Alltag und von ihrem privaten Leben.

»Die Bildergeschichte kann das Unsagbare zeichnen und das Unsichtbare beschreiben«, hat es der Schweizer Hannes Binder auf den Punkt gebracht. Und weil wir wissen, dass Konflikte am Arbeitsplatz nicht immer mit Gesetzen und Verträgen zu lösen sind, nehmen wir Anteil an Sophies Welt. Sie ist findig und pfiffig, erlebt auch mal einen herben Rückschlag und weiß, dass die meisten Kraftproben am besten gemeinsam bestanden werden.

Ich wünsche euch viel Spaß, neue Erkenntnisse und Lust aufs Ausprobieren.



Sylvia Bühler

Mitglied des Bundesvorstandes



**Sylvia Bühler**

ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und leitet den Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen



### Ilka

steht Sophie bei.  
Manchmal zweifelt sie,  
ob sie bis zur Rente  
durchhalten kann.



### Kai Kunz

hat einen normalen Job.  
So hat er Mühe, seine  
Frau Sophie mit ihren  
besonderen Sorgen  
zu verstehen.  
Fußball ist eben  
manchmal wichtiger.



### Sophie Kunz

kann Unrecht nicht gut haben,  
nicht bei sich  
und nicht für andere.  
Zum Glück hat sie  
nette Kolleginnen.

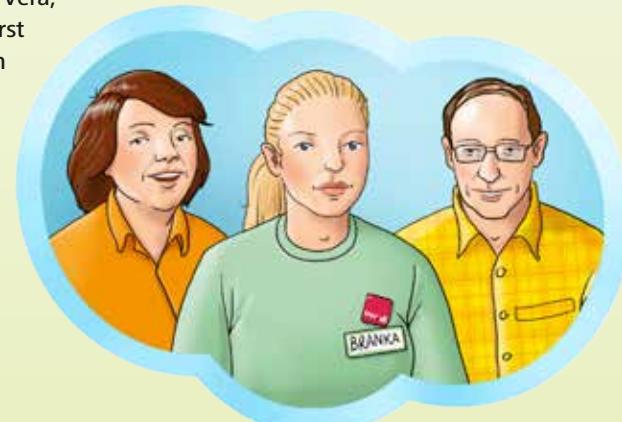


### Anita Meise

leitet, überwacht  
und weist an.  
Die Kolleginnen  
nennen sie hinter  
vorgehaltener Hand  
die »Ameise«.

### Vera, Branka und Horst

Die Betriebsratsvorsitzende Vera,  
ihre Mitstreiterin Branka und Horst  
können genauso in einem  
Personalrat oder in einer Mitar-  
beitervertretung (MAV)  
aktiv sein.



# Hier drin

## 6-9 **TAGE DAHEIM**

Pflegezeitgesetz

## 10-11 **NIE ALLEIN**

Mitgliederwerbung

## 12-13 **PAUSENLOS**

Überstunden

## 14-15 **FERNWEH**

Urlaub

## 16-17 **VERGLEICHEN**

Entgeltabrechnungen

## 18-19 **HITZE**

Gesundheitsschutz

## 20-21 **NACHTSCHICHT**

Winkt ein Tagesarbeitsplatz?

## 22-23 **ABMAHNUNG**

Tipps für kühle Köpfe

## 24-25 **EINLADUNG**

Betriebsversammlung

## 26-27 **RUFDIENST**

Rechtswidrige Arbeit auf Abruf

## 28-29 **SCHNAUZE**

Solche Sprüche gehören verboten

## 30-33 **BESCHWERDE**

Gegen Überlastung

## 34-35 **ZUM CHEF**

Personalgespräch

## 36-37 **ZEUGNIS**

Gemeinsame Wertschätzung

## 38-35 **ZUM CHEF**

Personalgespräch

## 38-39 **ICH FALL' AUS**

Anzeigepflicht bei Krankheit

## 40-41 **MEIN SPIND**

Recht zur Ablage.

## 42-45 **SPRECHSTUNDE**

Gemeinsam Belastungen erfassen.

## 46-47 **VERLASSEN**

Verlässliche Dienstpläne – beidseitig verbindlich.

## 48-49 **AKTIVIEREN**

Sicherheitsbeauftragte als Teamdelegierte

## 50-52 **Tarifregeln ausgeleuchtet**

Tipps für Deinen Schutz

**FREIE TAGE**

**FREIE SONNTAGE**

**MEHR? ACH NÖ**

## 53 **Schau nach!**

Urteile, Material, Links





**Merke:**

Für bis zu zehn freie Schichten brauchst Du keinen Antrag.  
Dein kurzfristiger Anruf genügt  
(§ 2 Absatz 1).

Der Chef kann eine ärztliche Bescheinigung verlangen  
(§ 2 Absatz 2).



## Tage später, Betriebsratssitzung

Nächster Punkt:  
Kündigung von  
Sophie Kunz.

In der Probezeit.  
War wohl schwierig.

Ich hab' mit ihr  
telefoniert. Sophie  
muss zu Hause  
pflegen.

Dann hat sie ja  
Kündigungsschutz!



Danke, Horst.  
Iris - aufwachen.  
Beschlussvorschlag:  
Wir widersprechen der  
Kündigungsabsicht.



**Merke:**  
Die Arbeitsverhinderung und  
auch eine anschließende  
Pflegezeit schützen  
vor Kündigung -  
überall!  
(PflegeZG § 5)

"... darf ... nicht  
kündigen." Kommt bald  
jeder Faulenzer mit  
einer voraussichtlich  
kranken Oma?



Alles wird gut.

Hoch die  
Tassen - auf Frau  
von der Leyen ihr  
Gesetz!

Ja. Aber ich schreib'  
nach Berlin: So ein  
Gesetz muss auch für  
Männer gelten.

Nee Mutti, das braucht's  
doch nicht. Sophie darf  
mich schon pflegen.



# NIE ALLEIN



**Mitgliedsbeitrag:**  
Monatlich 1 % des  
regelmäßigen Brutto;  
außen vor bleiben  
unregelmäßige  
Zeitzuschläge,  
Belastungszulagen oder  
Bereitschaftsentgelt.



**Aschermittwoch**

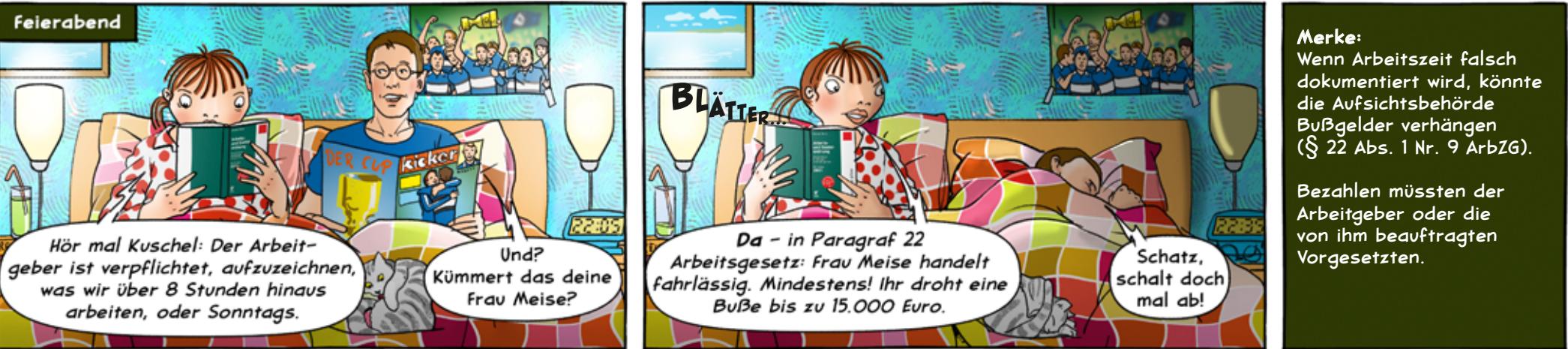


Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Grundgesetz Artikel 9 Abs. 3



# PAUSENLOS





# FERNWEH



Pusemuckel,  
Sophie Kunz  
(Name)  
(Station/Abteilung)



**Kein Einvernehmen**  
Genehmigt der Chef Deine Urlaubswünsche nicht?

Dann bestimmt der Betriebsrat mit (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).

Oder der Personalrat (§ 75 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG).



Arbeitgeber versäumen häufig, die Interessenvertretung zu beteiligen. Auch dann gilt leider: Ohne ausdrückliche Einwilligung – kein Urlaub!





# VERGLEICHE





**Kein Maulkorb**  
Die vertragliche Verpflichtung zur Verschwiegenheit gegenüber Arbeitskolleginnen ist unwirksam. Denn sie hindert, Ungleichheit zu erkennen, Ansprüche geltend zu machen und gewerkschaftliche Arbeitskämpfe zu führen.  
(LAG Mecklenburg - Vorpommern, Urteil 21.10.2009, 2 Sa 183/09)



# HITZE



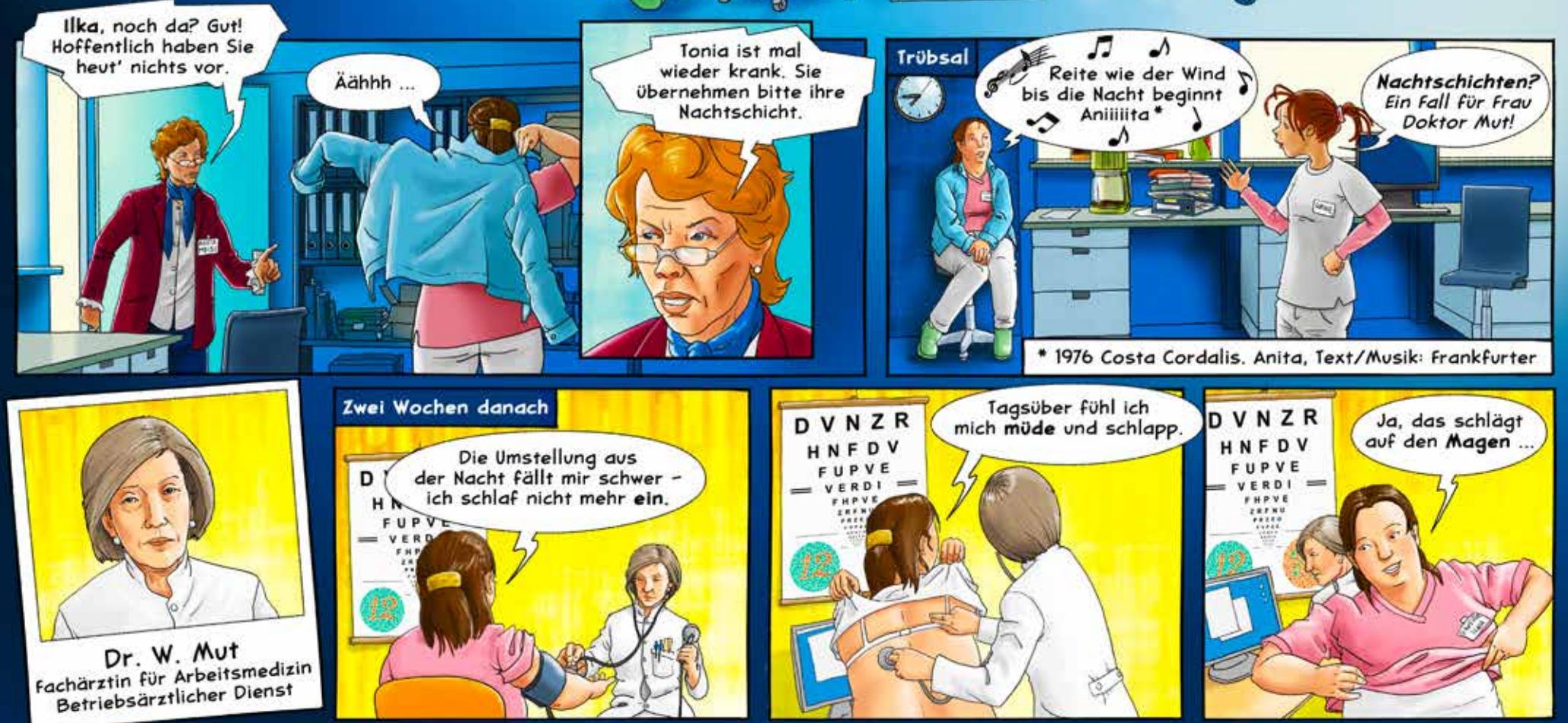
## Raumtemperatur

Wird im Raum die Lufttemperatur von + 35 °C überschritten, so ist der Raum für die Zeit der Überschreitung ohne technische oder organisatorische Maßnahmen nicht als Arbeitsraum geeignet.

(Regeln für Arbeitsstätten ASR A3.5, 4.4 Absatz 3)



# NACHTSCHICHT



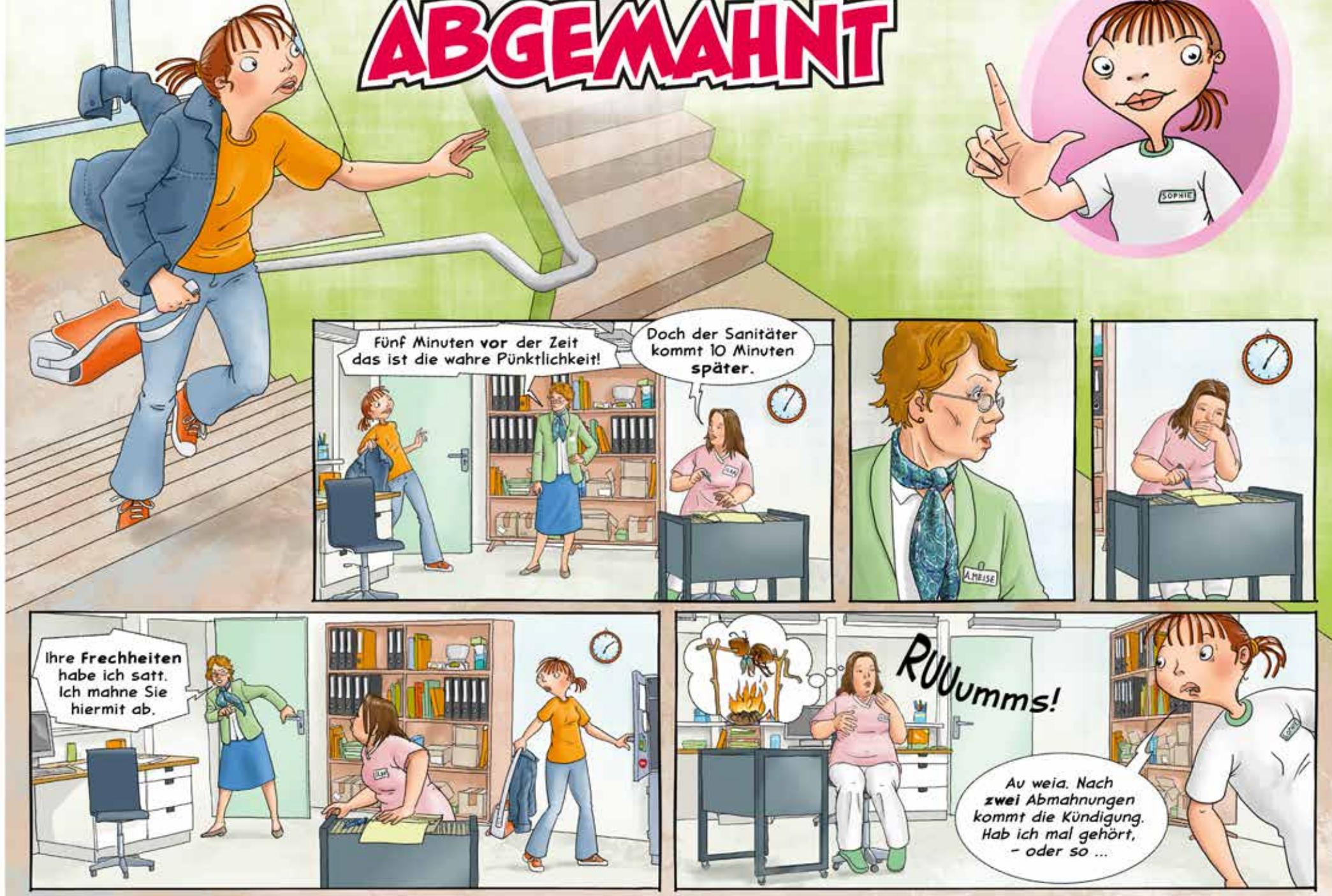
**§ 6 ArbZG Abs. 4**  
Gefährdet laut Arbeitsmedizinern die weitere Nacharbeit die Gesundheit? Dann hat der Arbeitgeber Wechselschichtler auf Verlangen auf Tagesarbeitsplätze umzusetzen. Falls nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.



**§ 6 ArbZG Abs. 4**  
Glaubt der Arbeitgeber, der Umsetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz stehen dringende betriebliche Erfordernisse entgegen? Dann ist der Betriebs- oder Personalrat zu hören. Der hat ein Vorschlagsrecht.



# ABGEMAHNT





**Abmahnung**  
Der Arbeitgeber mahnt wirksam ab, falls er

- einen tatsächlichen Vorfall sehr konkret benennt,
- die damit verletzte Arbeitspflicht beschreibt und
- für eine Wiederholung genau dieser Verletzung mit Kündigung droht.



# EINLADUNG



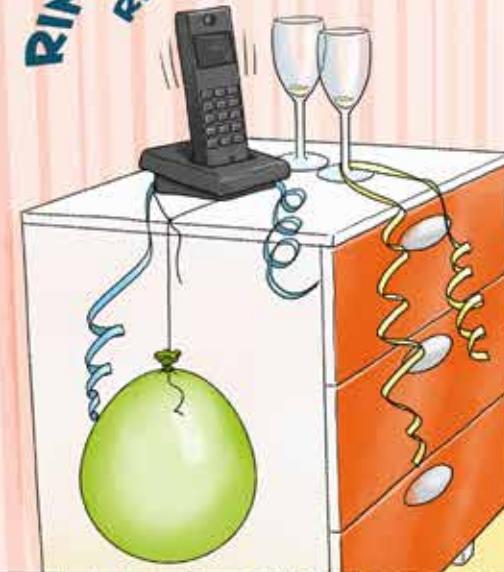


**Teilnahme:** Alle.  
An einer Betriebsversammlung (kirchlich: Mitarbeiterversammlung) nehmen alle teil, die eingeladen sind. Eine Abmeldung oder gar Erlaubnis durch Vorgesetzte braucht es nicht.



# RUFDIENST

RINGELING  
RINGELING



**Rufbereitschaft:**  
Wir halten uns  
auf Abruf bereit

- außerhalb der Arbeitszeit
- für zusätzliche Inanspruchnahmen
- innerhalb der Rufbereitschaft



Nach Schicht





## Nacharbeiten



**Belästigung:**  
Der Staat verspricht Schutz, „wenn ein von Einschüterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.  
AGG § 3

## Tags drauf



Wir sollten uns den Thorsten mal vorknöpfen.  
Der braucht Klartext.



# BESCHWERDE



## Überlastungsbeschwerde

Sehr geehrte Frau Meise,  
liebe Kolleginnen vom Betriebsrat!  
Auch heute sind wir für die  
gestellten Aufgaben zu wenige.  
Wir bekommen oft nicht einmal die  
geplanten Pausen. Die Überlastung  
hindert uns, die Vorgaben zu unserer  
Arbeitssicherheit oder der Hygiene  
zu erfüllen. Das beeinträchtigt uns.  
Bitte informieren Sie uns, wie Sie  
zeitnah eine Abhilfe unserer  
Beschwerde erreichen.

Ilka, Sophie, Geli



Die Bundeswehr verbietet sich, was sie fürchtet:  
»Gemeinschaftliche Beschwerden sind unzulässig« (WBO § 1).

Wir aber sind frei und beschweren uns gemeinsam.



**Da steht's**

	Betriebsrat BetrVG	Personalrat PersVG	Diakonie MVG	Caritas MAVO
Recht zur gemeinsamen Beschwerde Die Beschwerdeführenden sind Sachkundige in der Sitzung	§§ 84, 85 §80 (2)	BPersVG §68 (1) Nr. 3 z.B. LPVG nrw §31, LPVG BaWü §36 (7) HmbPersVG §35 (4))	§35 (3)c §25 (2)	§26 (3) Nr. 2 §17 (2)
Chef muss sich in Sitzung stellen Initiative für Abhilfe	§29 (4) § 87 (1) nr. 7	BPersVG §34 (4) BPersVG § 70	§25 (1) §§47,48	§14 (6) §27 (1) §§32, 37





## Wehrt Euch! Beschwert Euch!

zu wenig Hände  
für zuviel Arbeit?

Schreibt gemeinsam  
Beschwerden an

Verlangt Bescheid!

Verlangt Abhilfe!

Sonst: Einigungsstelle  
oder Kirchengericht



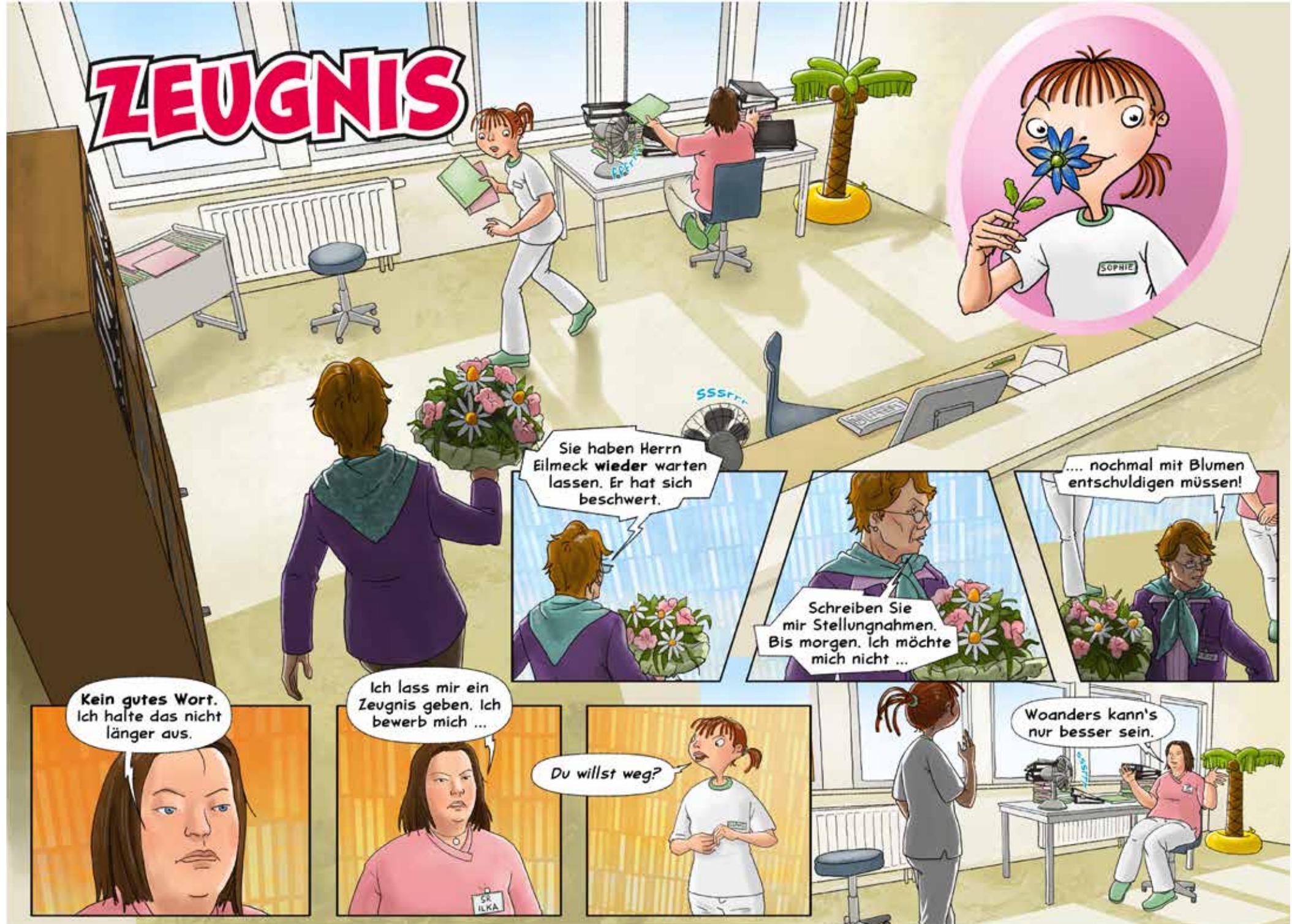
# ZUM CHEF!



**Personalgespräch**  
Arbeitgeber und  
Beschäftigte bindet  
ein Vertrag.  
**Eine Partei bespricht**  
mit der anderen  
• Inhalte oder Lage  
der Arbeit  
• Störungen im  
Verhalten oder in  
der Leistung



# ZEUGNIS



### Triftige Gründe

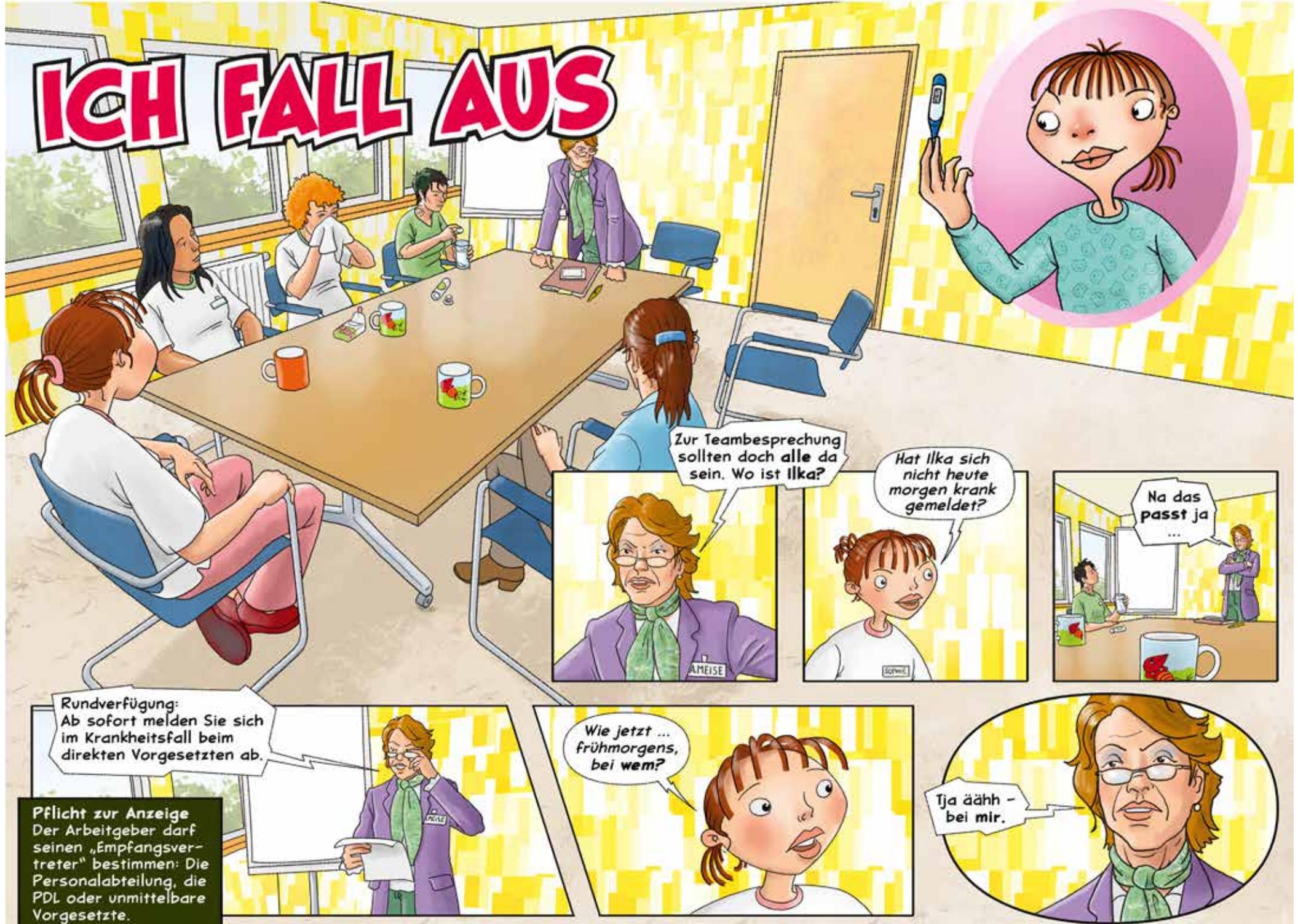
Ein Zwischenzeugnis darf verlangen, wer

- sich bewerben möchte,
- einer Behörde oder Bank dies vorlegen will,
- eine neue Vorgesetzte bekommt ...

(BAG Urteil 21.01.1993 – 6 AZR 171/92)

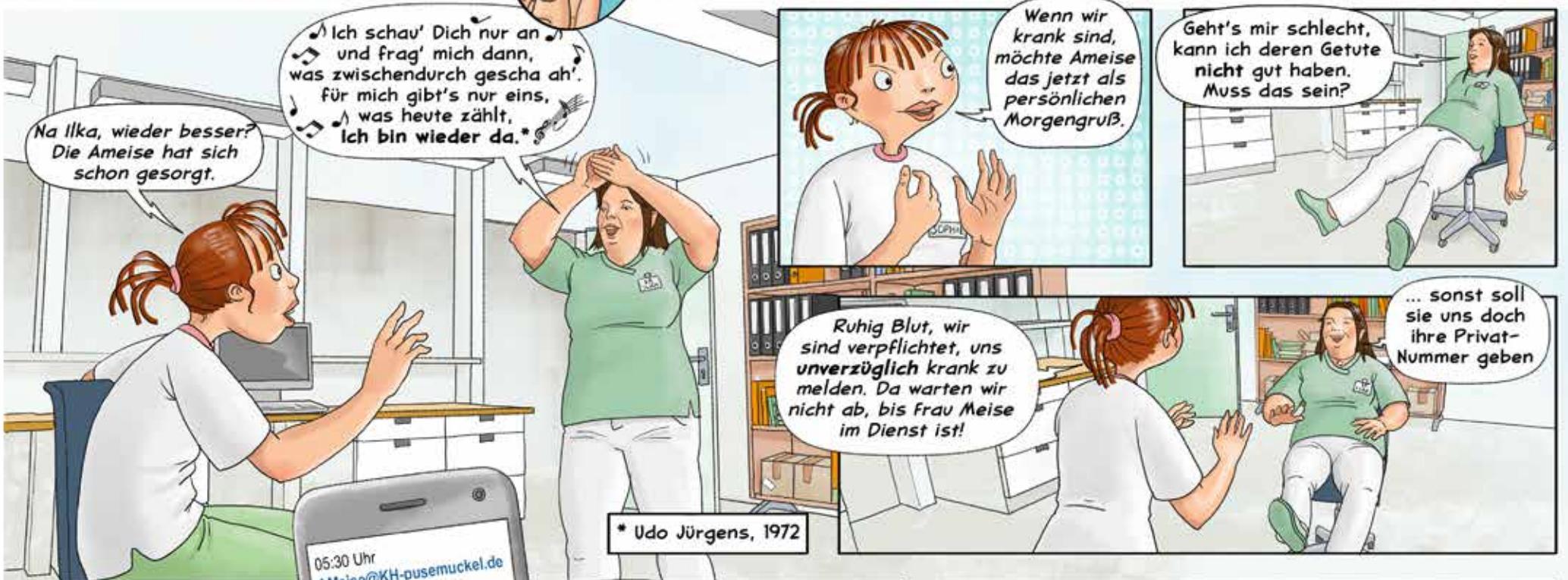


# ICH FALL AUS





**Anzeigepflicht**  
Uns bleibt die Wahl,  
wie wir anzeigen:  
telefonisch, mit  
E-Mail oder Fax,  
durch eine Kollegin,  
einen verlässlichen  
Betriebsrat oder  
ein Familienmitglied.



# MEIN SPIND



Nach der Schicht



**ASR A4.1 7.4 (2):**  
Zur Aufbewahrung der Kleidung muss für jeden Beschäftigten eine ausreichend große, belüftete und abschließbare Einrichtung mit Ablagefach vorhanden sein.



Werden Schränke bereitgestellt, ist ein Mindestmaß von  $0,30 \text{ m} \times 0,50 \text{ m} \times 1,80 \text{ m}$  ( $B \times T \times H$ ) einzuhalten.

Ist für persönliche Kleidung sowie für Arbeits- und Schutzkleidung eine getrennte Aufbewahrung erforderlich, sind zwei derartige Schrankteile oder ein geteilter Schrank in doppelter Breite notwendig.\*



Nächste Woche



\* Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) konkretisieren die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

# SPRECHSTUNDE



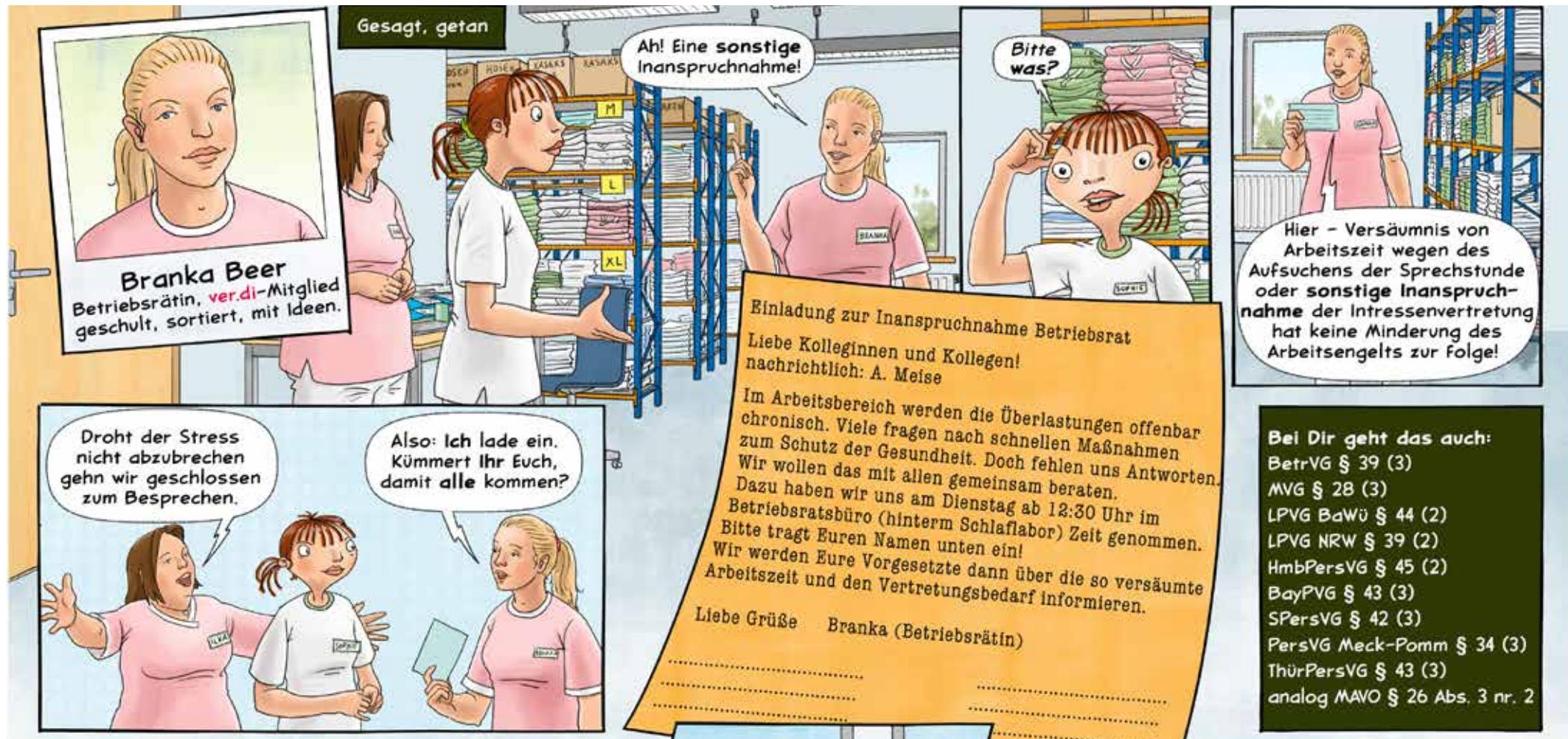
Ächz! Ich schaff's nicht -

... nicht schwätzen, rudern, **rudern** ...!

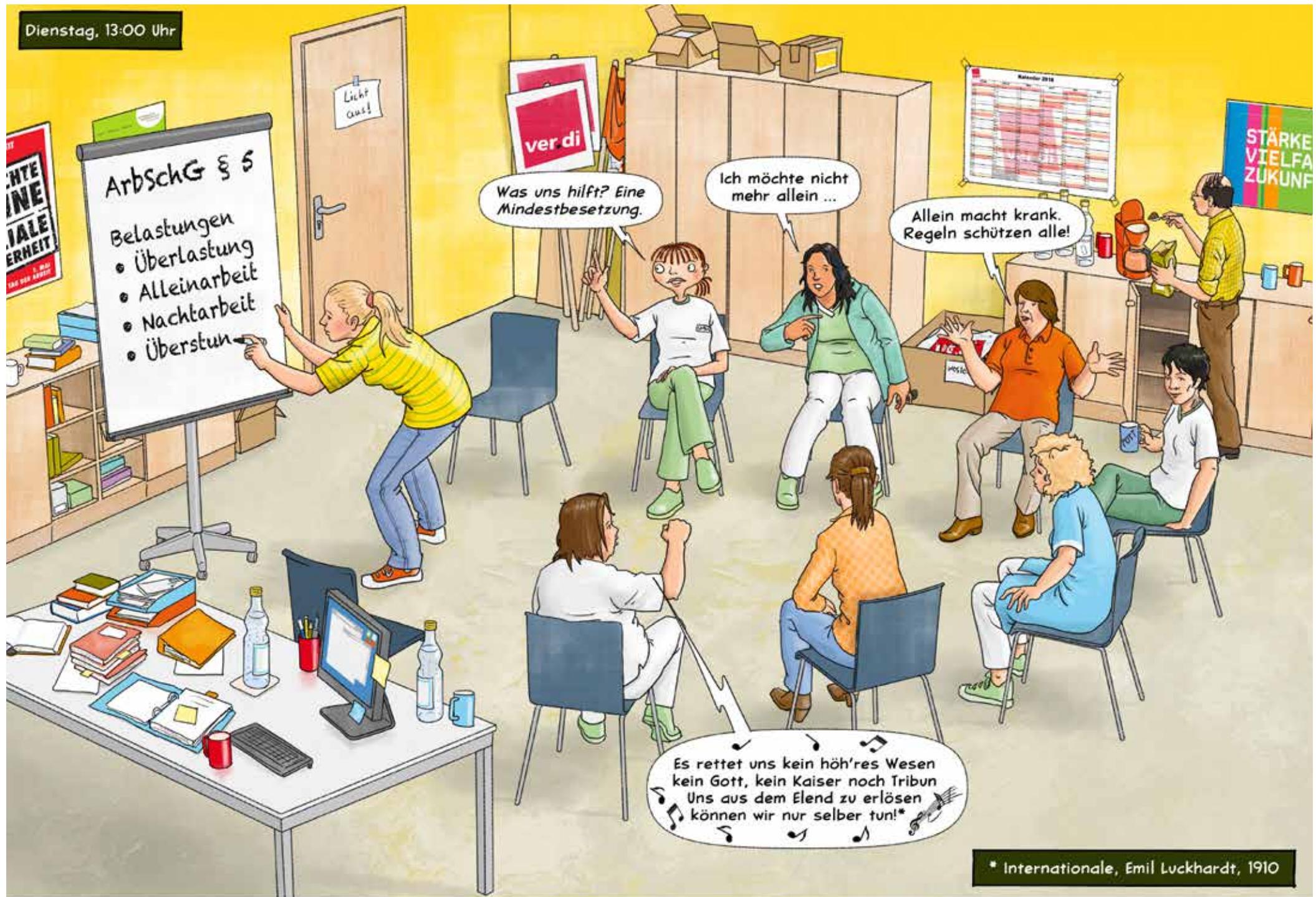
Ich helf Dir, Sophie, ...

Pumm





Dienstag, 13:00 Uhr



# VERLASSEN



## Änderung?

Einer Planänderung müssen

- Arbeitgeber
  - Beschäftigte
  - und Betriebsrat
- zustimmen.



Zurück

... bella ciao, bella ciao, ciao, ciao  
eines Morgens, in aller Frühe,  
trafen wir auf unser'n Feind.



\*Italien um 1941,  
Partisanenlied



**Schichtpläne:**  
Die Anordnung der Arbeitszeit erfolgt

- rücksichtsvoll,
- mitbestimmt,
- rechtzeitig,
- verbindlich und
- ohne Vorbehalt.

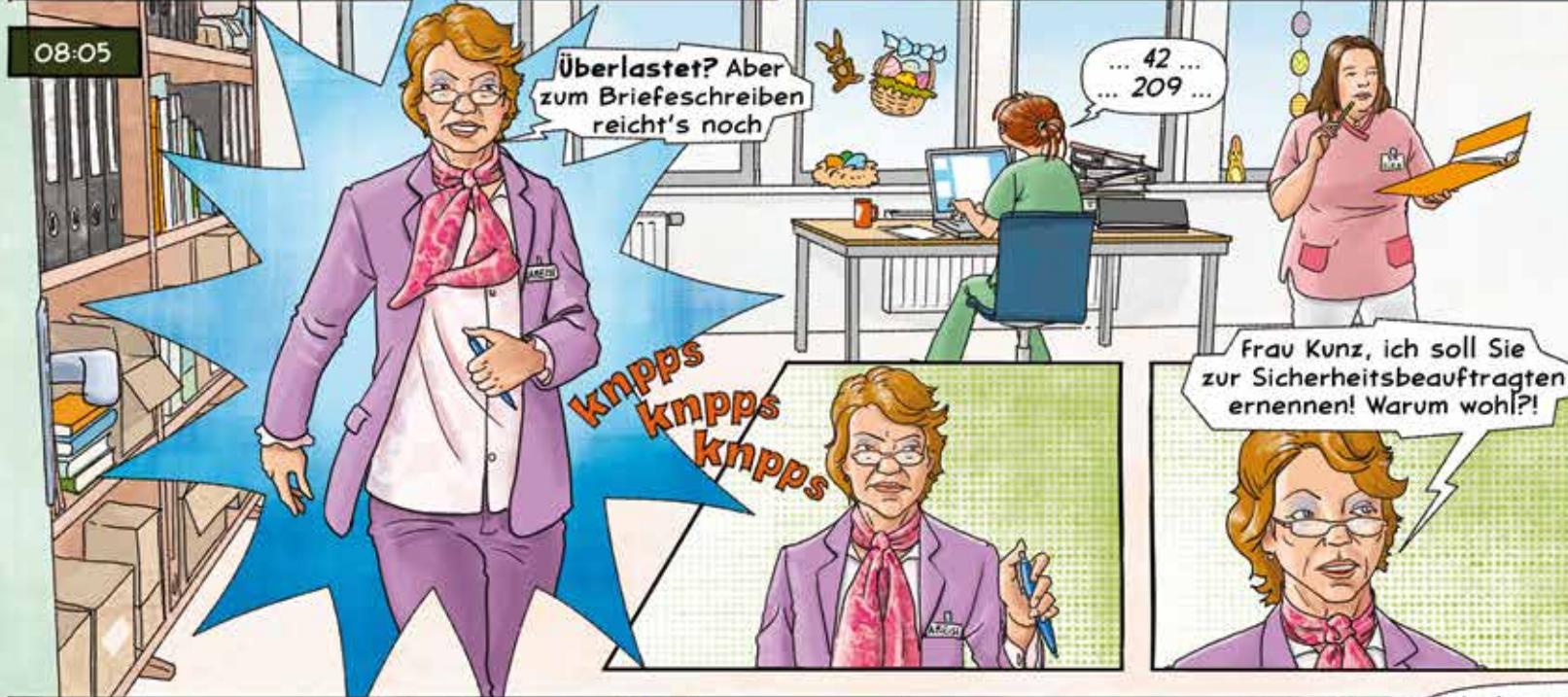
Oder sie erfolgt rechtsunwirksam und unbeachtlich.

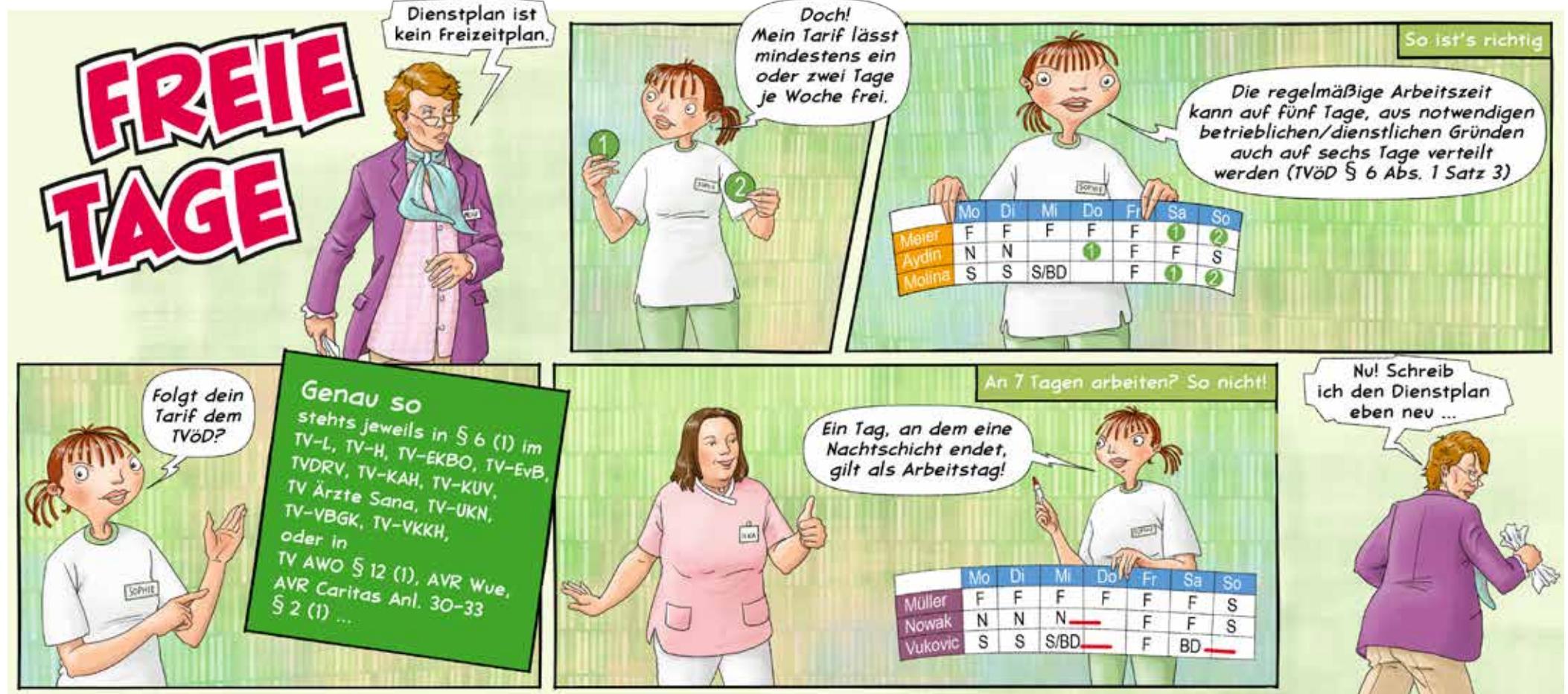
# SICHERHEITSBEAUFTRAGTE: AKTIVIEREN!





Unterbesetzung,  
Überlastung ...  
  
Sicherheitsbeauftragte machen auf Gefahren für die Gesundheit aufmerksam.  
(Sozialgesetzbuch VII § 22)





## Woche meint Kalenderwoche

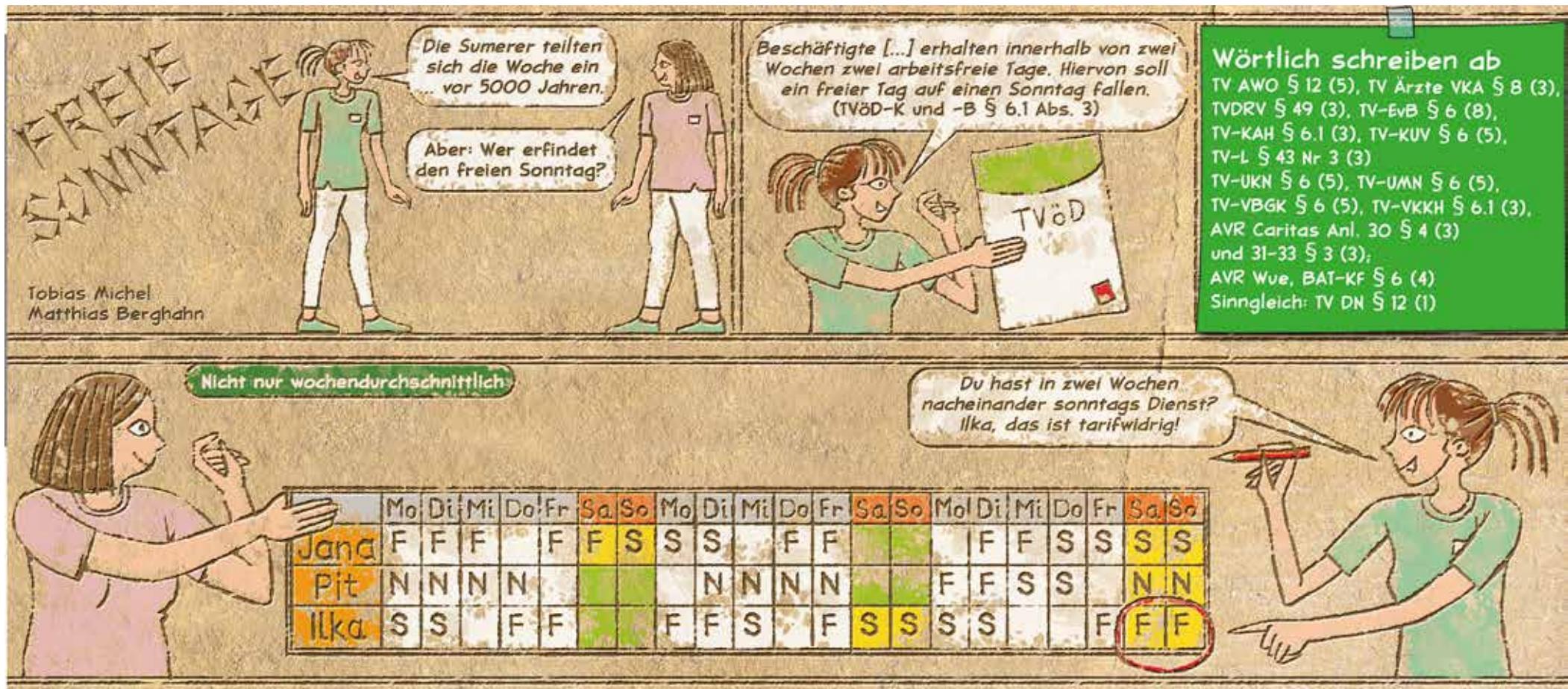
TVöD § 6 Abs. 1 steht prominent am Beginn der tarifvertraglichen Arbeitszeitregeln. Gemeint ist offenbar die konkrete Woche, nicht nur eine wochendurchschnittliche Verteilung der Arbeitszeit. Denn da wäre ja auch eine 4,8- oder eine 5,1-Tage/Woche tarifkonform.

TVöD § 26 Abs. 1 stellt beim Urlaub auf

die tatsächliche durchschnittliche Verteilung Arbeitszeit ab, auf die Tage/Woche. Hier setzt der Tarifvertrag auch die Woche mit der Kalenderwoche gleich. Die Kalenderwoche definiert ISO 8601: »Kalenderwochen haben 7 Tage, beginnen an einem Montag und werden über das Jahr fortlaufend nummeriert.«

Manchmal bleibt in einer Kalenderwoche nur ein Tag frei. Die Arbeit wird auf sechs Tage verteilt. Dies geschieht nicht grundlos. Es braucht einen betrieblichen Grund, keinen persönlichen. Der Grund muss notwendig sein. Wahrig (Deutsches Wörterbuch, 9. Auflage) kennt für *notwendig* vier mögliche Bedeutungen:

- erforderlich, unentbehrlich, unerlässlich;
- unvermeidlich, zwangsläufig;
- vorgeschrieben;
- dringend.



## Zwei Kalenderwochen

»Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.« (TVöD § 6.1 Abs. 3). Auch hier handelt es sich nicht bloß um eine Durchschnittsregelung. Denn § 6 Abs. 1 regelt bereits, dass auf zumindest auf einen

Tag in der Woche keine regelmäßige Arbeitszeit verteilt wird. Die Spezialregelung in § 6.1 regelt weitergehend. Diese besondere Regel schließt am freien Tag auch die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aus, also Überstunden, Bereitschaftsdienst und Inanspruchnahmen im Rufdienst.

ArbZG § 11 Abs 1 ist bescheiden: »Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.« Der Tarifvertrag geht deutlich weiter. Werden konkret zwei Wochen betrachtet, so ist in ihnen mindestens einer der beiden Sonntage ohne Arbeit.

Im Ergebnis hilft die Küchenregel: Auf einen Sonntag mit Arbeitszeit folgt ein komplett arbeitsfreier Sonntag.

# MEHR? ACH NÖ



Das schreiben wörtlich ab:  
 TV-L § 6 (5), TVgDRV § 6 (5),  
 TV-KAH § 6 (5), TV-VKKH § 6 (5),  
 TV-Umn § 6 (5), TV-UKN § 6 (5),  
 TV-EvB § 6 (5), TV-VBGK § 6 (5)  
 ... und fast wörtlich:  
 TV-AWO § 12 (7), DRK-RTV § 12 (7),  
 TV Helios § 15 Abs 1, M-TV M/W/I  
 Sana § 21 Abs 1, BAT-KF § 6 (6),  
 AVR Caritas anl. 30 § 3 (6) und  
 31-33 § 2 (5); AVR Wue.

## Keine Überstunde für umsonst

Die Bundesarbeitsrichter haben den TVöD präziser gefasst (BAG Urteil 25.04.2013, 6 AZR 800/11, Randnummer 19):

»Sinn ergibt § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD nur bei folgender Lesart:

›Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind, und/oder die

im Schichtplan vorgesehenen (festgesetzten) Arbeitsstunden, die – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (iSv. § 6 Abs. 1 TVöD) – im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden.

Damit entstehen Überstunden, wenn eine Kollegin in Schichtarbeit länger arbeitet, als der Dienstplan an diesem Tag vorsieht. Vergütungspflichtige Überstunden entstehen auch, wenn eine Vollzeitbeschäftigte bereits überplant wird, also im Plan zu mehr Arbeitszeit herangezogen wird, als sie wochendurchschnittlich schuldet.

# Schau nach!

## Aktuell und rechtssicher

Unser Webauftritt informiert -  
<http://gesundheit-soziales.verdi.de/>

## PAUSENLOS (Seite 12)

Die Länge und Lage der Pausen soll ausschließlich der Erholung dienen! Gerichtsentscheidungen, auf die ihr euch berufen könnt, findet Ihr unter  
[www.pause.schichtplanfibel.de](http://www.pause.schichtplanfibel.de).

## NACHTSCHICHT (Seite 20)

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachschichten eingeteilt zu werden.

(BAG, Urteil 09.04.2014 – 10 AZR 637/13)

## RUFDIENST (Seite 26)

»Bitte bleiben Sie erreichbar«  
Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch außerhalb der regulären Dienstzeit das Mobiltelefon auf Empfang zu schalten, so muss diese Rufbereitschaft tariflich vergütet werden (BAG, Urteil 29.06.2000 – 6 AZR 600/98).

Mehr unter  
[www.rufdienst.schichtplanfibel.de](http://rufdienst.schichtplanfibel.de)

## BESCHWERDE (Seite 30)

Überlastungsbeschwerden sind zugleich Initiativen zur Abhilfe.

»Für die Beschwerde eines Arbeitnehmers über seine totale Arbeitsüberlastung ist die Einigungsstelle nach §§ 85 Abs. 2 BetrVG, 98 Abs. 1 ArbGG nicht offensichtlich unzuständig« (LAG Düsseldorf 21.12.1993 – 8 (5) TaBV 92/93).

Musterbeschwerden findet Ihr unter:  
[www.geltendmachen.schichtplanfibel.de](http://www.geltendmachen.schichtplanfibel.de)

## PERSONALGESPRÄCH (Seite 34)

Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht verpflichtet, an einem vom Arbeitgeber angeordneten Personalgespräch teilzunehmen.

(LAG Nürnberg, Urteil 01.09.2015 – 7 Sa 592/14). Der Arbeitnehmer kann als Beistand zu einem Personalgespräch eine Person seines Vertrauens hinzuziehen, wenn die Gefahr besteht, dass ihm wie in Gesprächen zuvor arbeitsrechtliche Maßnahmen drohen. Eine Grenze findet dieses Recht dort, wo durch die Teilnahme einer bestimmten Person der Zweck des Gesprächs gefährdet wird oder wo berechtigte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. (LAG Berlin-Brandenburg 13.12.2013 – 13 Sa 1446)

## SICHERHEITSBEAUFTRAGTE AKTIVIEREN (Seite 48)

Das ist der Brief, den das Team um Sophie unterschreibt –

Betrifft: Gesundheitsschutz

Kopien: Betriebsrat / MAV;

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

An: Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir sind wieder unterbesetzt. Die Überlastung in den Schichten schadet unserer Gesundheit.

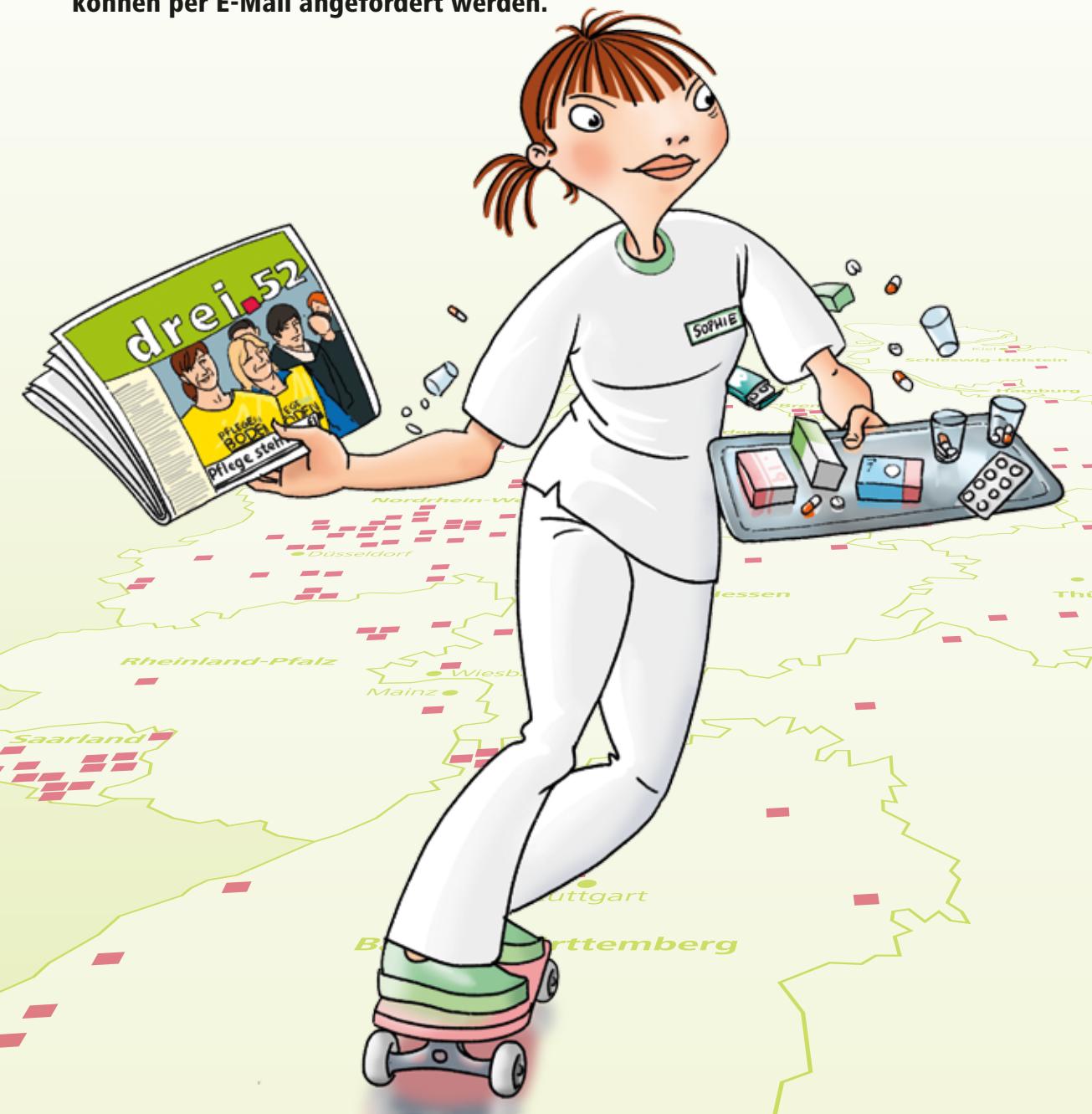
Freitagnachmittag, ebenso am Samstagvormittag wollten wir eine/n Sicherheitsbeauftragte/n ansprechen. Vergeblich!  
Sie bestellen die Sicherheitsbeauftragten (SGB VII § 22 Abs. 1). Die sollen uns zeitnah beim Gesundheitsschutz weiterhelfen. Sie üben darum gleiche oder ähnliche Tätigkeiten wie wir aus. Wir sollten diese auch persönlich kennen. So steht's in der DGUV Regel 100-001. Derzeit klappt Ihre Umsetzung nicht.

Mit freundlichen Grüßen

Sophie Ilka Moni  
NINA Miami Emil Leni

# Hol dir die »drei« in den Betrieb!

Weitere Exemplare zum Verteilen im Betrieb  
können per E-Mail angefordert werden.



## Die »drei« kostenlos im Abo

E-Mail an: [drei@verdi.de](mailto:drei@verdi.de)

Betreff: drei im Betrieb

Ja, wir wollen die **drei** im Betrieb verteilen.

Bitte schickt uns ..... Exemplare.

Unsere Adresse im Betrieb: .....

Betrieb: .....

Ansprechpartner/in: .....

Straße | Hausnummer: .....

PLZ | Ort: .....

Telefon: .....

E-Mail: .....

# Die drei sind wir

Mitgliederzeitung für den Fachbereich Gesundheit,  
Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen



Die drei –  
nützlich für das Mitglied.

Mehr als 375.000 Mitglieder im Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen bekommen die »drei« als Beilage zur ver.di-Publik – vier Mal im Jahr.



Unsere Informationen zum Arbeitsrecht und zu den Tarifbedingungen schaffen einen Vorteil. Dieser Nutzen für unsere Mitglieder ist zugleich ein Vorteil für alle. Darum ist der beste Platz für eine gewerkschaftliche Zeitung im Betrieb der Pausenraum oder ein Kantinentisch.

ver.di-Bundesverwaltung  
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen  
Redaktion drei  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

E-Mail: [redaktion.drei@verdi.de](mailto:redaktion.drei@verdi.de)  
[www.drei.verdi.de](http://www.drei.verdi.de)

**Unsere Geschichten mit Sophie erscheinen seit Oktober 2011 in unserer Fachbereichszeitung drei.**

**TAGE DAHEIM** in drei.40, Oktober 2011

**NIE ALLEIN** in drei.41, Februar 2012

**PAUSENLOS** in drei.42, Mai 2012

**FERNWEH** in drei.43, September 2012

**VERGLEICHE** in drei.44, Dezember 2012

**HITZE** in drei.46, Mai 2013

**NACHTSCHICHT** in drei.47, August 2013

**ABMAHNUNG** in drei.48, November 2013

**EINLADUNG** in drei.49, März 2014

**RUFDIENST** in drei.50, Juni 2014

**SCHNAUZE** in drei.51, August 2014

**BESCHWERDE** in drei.52, Dezember 2014

**ZEUGNIS** in drei 54, Juni 2015

**ICH FALL' AUS** in drei 55, Oktober 2015

**MEIN SPIND** in drei 56, Dezember 2015

**SPRECHSTUNDE** in drei 57, März 2016

**VERLASSEN** in drei 59, September 2016

**AKTIVIEREN** in drei 61, April 2017

**FREIE TAGE** in drei 58, Juni 2016

**FREIE SONNTAGE** in drei 60, Februar 2017

**MEHR? ACH NÖ** in drei 62, Juli 2017

Du kannst Exemplare dieses Sammelbands unter deinen Kolleginnen verteilen:  
Hol dir dazu deinen Stapel von unserem Fachbereich deines ver.di-Bezirks oder bei deinen Vertrauensleuten im Betrieb.

Unsere Publikationen findest du unter  
[www.gesundheit-soziales.  
verdi.de/service/publikationen](http://www.gesundheit-soziales.verdi.de/service/publikationen)



*Hast du  
auch 'ne Meise?*

