

Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Die Lebenshilfe Worms ist ein Träger der Behindertenhilfe. Für mehr als 700 Menschen mit Behinderung werden differenzierte Angebote in der Stadt Worms und im Landkreis Alzey – Worms angeboten. In drei Gesellschaften werden mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigt. Unser Betriebsrat ist für die größte Gesellschaft mit mehr als 300 Mitarbeitern zuständig und besteht aus einem neunköpfigen Gremium.



Betriebsrat der Lebenshilfe Einrichtungen gGmbH Worms

Was ist Deine Hauptmotivation, Betriebsratsarbeit zu machen?

Ohne Betriebsrat ist die Belegschaft völlig den geschäftspolitischen Entscheidungen ausgeliefert. Gerade im Behindertenbereich ist der Kostendruck sehr hoch und wird von der Kommune weiter an die Einrichtungen gegeben. Mitarbeiterinteressen können hierbei nur im Kollektiv wirkungsvoll vertreten werden. Gesellschaftspolitisch ist hier eine starke Gewerkschaft wichtig, auf betrieblicher Ebene ist ein kompetenter Betriebsrat unerlässlich.

Welches Arbeitsfeld findest Du am spannendsten?

Alle Arbeitsfelder, in denen aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes echte Mitbestimmung möglich ist sind allein deshalb spannend, da der Betriebsrat hier mit scharfer Klinge auf Augenhöhe agieren kann. Zu nennen sind hier alle Themenfelder des §87 BetrVG.

Welche Erwartungen hast Du für die nächsten Jahre?

In unserer Einrichtung wird für die nächsten Jahre der TVöD zu verteidigen sein. Dies ist erklärtes gemeinsames Ziel von Geschäftsleitung und Betriebsrat. Ebenso sind Maßnahmen des Gesundheitsmanagements hoch zu priorisieren.

Welche Unterstützung bietet Dir der AKAB e. V. in Eurer Alltagsarbeit?

Kollegialer Austausch und der Aufbau von Netzwerken sind für eine kompetente Betriebsratsarbeit unbedingt notwendig.

AKAB e.V. in Aktion

„Teilhabe ist der Weg, nicht das Ziel“

Die Bundestagswahl am 22. September war für DGB und ver.di Anlass, mit Parteivertretern in eine inhaltliche Auseinandersetzung über gewerkschaftliche Anforderungen für eine inklusive, barrierefreie Arbeitswelt zu kommen.

Das Schwerbehindertenrecht ist im Sozialgesetzbuch IX geregelt. Seit seinem Inkrafttreten im Jahr 2001 hat es keine Änderung erfahren. Dies ist umso bemerkenswerter, da in den letzten Jahren Maßnahmen für

dazu bekannte, von Teilhabepolitik wenig bis gar keine Ahnung zu haben, gab es viele gleichlautende Aussagen der PodiumsteilnehmerInnen (SPD, Grüne, Die Linke) zu den Forderungen, die es aufzustellen gelte. Unterschiede wurden dann deutlich, wenn es um die Frage ging, wie diese Forderungen umzusetzen seien.

Einig war man sich in dem Grundsatz, dass Teilhabe der Weg, nicht das Ziel sei. Grundsatz müsse sein: Wenn Arbeits-



Grüne, FDP, Die Linke und SPD hatten Vertreter geschickt

eine erfolgreiche Inklusion von Menschen mit einer besonderen Herausforderung (Behinderung) immer mehr in den Vordergrund gerückt sind. In Gesetzesform hat es aber bis jetzt noch keinen Niederschlag gefunden (siehe auch Hauptartikel auf Seite 1 dieser Ausgabe).

Da der CDU-Vertreter durch Abwesenheit glänzte und sich der FDP-Vertreter von vornherein

bedingungen so beschaffen sind, dass der Mensch mit Behinderung klar kommt, dann kommen alle damit klar!

Große Übereinstimmung gab es beim Thema „Ausgleichsabgabe“. Unternehmen, die mehr als 20 MitarbeiterInnen im Jahresdurchschnitt beschäftigen, sind verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen.

Als schwerbehindert gelten alle Personen, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 Prozent festgestellt wird. Wer die Schwerbehindertenquote nicht erfüllt, hat eine Ausgleichsabgabe zu zahlen, die sich nach der Anzahl der tatsächlichen Arbeitsplätze und nach der Anzahl der zu beschäftigenden schwerbehinderten MitarbeiterInnen richtet. In Diskussionsbeiträgen, auch aus dem Publikum heraus, wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass viele Unternehmen lieber die Ausgleichsabgabe bezahlen als schwerbehinderten Menschen einen ihnen angemessenen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen - bei den in § 77 SGB IX ausgewiesenen Beträgen kein Wunder! Der Forderung nach einer deutlich höheren Sanktionssumme schlossen sich alle an.

Strittig wurde es bei der Frage, wie das SGB IX insgesamt einzuschätzen sei. Während Markus Kurth (Grüne) und Silvia Schmidt (SPD) in diesem Gesetzbuch einen großen Fortschritt der rechtlichen Emanzipation schwerbehinderter Menschen erkannt haben wollen, bewertete Dr. Ilja Seifert von der Partei „Die Linke“ das SGB IX im wesentlichen als eine Ansammlung von Absichtserklärungen, die den Betroffenen, „wenn es hart auf hart“ kommt“, kaum bis gar nichts nütze.

hs

Arbeitsrecht

Sechs Wochen Erholungsurlaub ohne Gewerkschaften undenkbar

Haben Sie auch dieses Jahr Urlaub, bezahlten Urlaub? Selbstverständlich ist das nicht. Ebenso wenig wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Jahresonderzahlung (Weihnachtsgeld) oder Lohnerhöhungen.

Noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts hatten die Beschäftigten überhaupt keinen Urlaubsanspruch. Erstritten wurde er durch gewerkschaftliche Tarifverträge, oft nach heftigen Auseinandersetzungen. Erst nach dem zweiten Weltkrieg gibt es in Deutschland einen gesetzlichen Mindestanspruch auf Urlaub. Zunächst zwei, seit 1963 drei, seit 1995 vier Wochen bezahltem Urlaub im Jahr. Im TVöD erhalten die meisten Beschäftigten sechs Wochen

(29/30 Tage) Urlaub, also deutlich mehr (2 Wochen!), als gesetzlich vorgeschrieben ist. Ein Erfolg der Gewerkschaften, geregelt in Tarifverträgen, erstritten und verteidigt von Gewerkschaftsmitgliedern. Zugute kommt das in der Regel allen Beschäftigten. Einen gesicherten Anspruch darauf haben aber im Zweifelsfall nur die Gewerkschaftsmitglieder.

In tariflosen Betrieben bekommen viele weiterhin weniger Urlaub, und häufig keine Sonderzahlungen. Vor allem im Niedriglohnbereich, in kleineren Betrieben, ohne Tarifbindung. Bei Minijobs werden häufig sogar gesetzliche Mindestansprüche missachtet. Besonders verbreitet ist dies im Bereich

von ambulanten Diensten, die häufig keinerlei Tarifanbindung haben. Dagegen helfen nur starke Gewerkschaften und Tarifverträge. Daher muss jeder Arbeitnehmer auch Mitglied in der Gewerkschaft sein, um so die bestehenden Rechte zu sichern und tarifliche Weiterentwicklungen mit zu gestalten. Wie wichtig dies ist, zeigen die aktuell laufenden Tarifverhandlungen im Einzelhandel: Hier haben die Arbeitgeber den Manteltarifvertrag gekündigt, u.a. mit dem Ziel den Urlaubsanspruch der Beschäftigten zu kürzen. Ich wünsche den Kolleginnen und Kollegen im Einzelhandel viel Erfolg bei der Abwehr dieser Arbeitgeberstrategie.

js

Echte Maßarbeit ist angesagt

Eine höchstmögliche Wertschöpfung aus menschlicher Arbeitskraft wird vom „ersten“ Arbeitsmarkt verlangt. Menschen mit Behinderungen können dieses Kriterium nur bedingt erfüllen. Unbedingt zu steigern gilt es die Anzahl der Integrationsfirmen.



Roland Schlund

Seite 2

Proteste gegen das KiföG mit Teilerfolg

Die Anrechnung von fachfremdem Personal ist aus dem Gesetzentwurf herausgenommen worden. Dieser bleibt aber weiterhin völlig untauglich für eine zukunftsfähige öffentliche Kindererziehung! Der Widerstand von ErzieherInnen und Eltern muss weitergehen.

Seite 3

Betriebsrat stellt sich vor



Matthias Merdian,
BR-Vorsitzender

Der Betriebsrat der Lebenshilfe Worms ist seit 2012 Mitglied im AKAB e. V.

Seite 4

Gesetz zur Eingliederungshilfe wird reformiert Grundlagenpapier fordert Neuausrichtung auf personenzentrierte Leistung

Die Leistungen für die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind im Sozialgesetzbuch IX geregelt. Somit auch die Finanzierung von vielen Leistungen, die in unseren Einrichtungen für Menschen mit Behinderung erbracht werden.

Seit einigen Jahren beschäftigt sich nun im Rahmen der Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Bundesländer, eine Arbeitsgruppe mit der „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung“. Mit dem Grundlagenpapier vom 23.08.2012 liegen nun relativ konkrete Gedanken zur Neuausrichtung der Eingliederungshilfe vor.

Eine der grundsätzlichen Überlegungen ist es, die Eingliederungshilfe von einer „überwiegend einrichtungszentrierten zu einer personenzentrierten Leistung neu auszurichten“. „Die Charakterisierung von Leistungen der Eingliederungshilfe in ambulante, teilstationäre und stationäre Maßnahmen entfällt“. Ein neues Bundesleistungsgesetz soll die Länder bei ihren Aufgaben im



Vertreter der Bundestagsparteien diskutierten am 31. Mai in Berlin u.a. zur Reform des SGB IX

Bereich der Eingliederungshilfe finanziell unterstützen.

In all den positiv klingenden neuen Ideen stecken auch Untertöne, unter anderem eine Kritik an den bisherigen Leistungserbringern (also unseren Einrichtungen). Besonders die Werkstätten stehen in der Kritik. In diesem Bereich soll durch die Zulassung anderer Angebote für Konkurrenz gesorgt werden. Die künftig „personenzentrierte Leistung“ lässt den Menschen mit Behinderung alleine. Für die Feststellung und Umsetzung des Hilfebedarfs ist alleine der Sozialhilfeträger zuständig.

Zwar soll der Mensch mit Behinderung in das Gesamtplanungsverfahren aktiv einbezogen und sein Wunsch- und Wahlrecht bei der Gesamtplanung genügend Berücksichtigung erfahren, aber Unterstützungsleistungen zur gleichberechtigten Durchsetzung seiner Interessen sind nicht vorgesehen.

Eine Umsetzung der Ideen des Grundlagenpapiers ist nach der Bundestagswahl vorgesehen. Hier wird es notwendig sein, sich über die genauen Inhalte schlau zu machen und sich frühzeitig in die Diskussion einzumischen.

js

Diakonie

Delegiertenwahl zur ARK H gescheitert

Die beiden bisherigen Diakonischen Werke Kurhessen – Waldeck und Hessen und Nassau in Hessen sind seit dem 1. Mai 2013 zum Diakonischen Werk Hessen fusioniert. Im Frühjahr 2013 mussten alle Mitarbeitervertretungen der diakonischen Einrichtungen / Träger in Hessen deshalb vorzeitig neu gewählt werden.

In den zwei Gesetzen zur Fusion, dass die Kirchensynoden der beiden Landeskirchen im November 2012 beschlossen haben, sind Übergangsbestimmungen enthalten. Dazu zählt die Vertretung der Dienstnehmerschaft (Arbeitnehmerschaft) durch ei-

nen neuen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen.

Das zweite Gesetz ist ein neues Arbeitsrechtregelungsgesetz (ARRG) für die Diakonie Hessen. Die Arbeitsrechtliche Kommission Hessen (ARK H) besteht aus 9 Dienstgebervertretern und 9 Dienstnehmervorteilern. Vereinigungen, z.B. Gewerkschaften sind berechtigt, Plätze auf der Dienstnehmerseite zu besetzen. (die Ärztereinigung Marburger Bund wird dies tun). Das ist eine positive Auswirkung der Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012. Nach dem neuen ARRG sollte am 22. August 2013 in Gießen in einer

Delegiertenversammlung die Dienstnehmerseite der ARK H gewählt werden. Ein Quorum zur Wahl ist im ARRG nicht benannt. Die Dienstnehmerseite von Kurhessen – Waldeck hatte sich in zwei Versammlungen im Mai und Juni 2013 für die Teilnahme und Wahl der neuen ARK H eindeutig ausgesprochen. Die Gewerkschaft ver.di veranstaltete mit den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen eine Kundgebung, die zum Ausdruck brachte, dass für eine „gerechte“ Bezahlung nicht der „Dritte Weg“ sondern nur ein Tarifvertrag die Grundlage sein kann. In der Delegiertenversammlung

wurden mögliche Anfechtungsgründe einer Wahl benannt. „Basisdemokratisch“ wurde mit überwältigender Mehrheit der Delegierten beschlossen, dass die Wahl wegen der voraussichtlichen Anfechtung nicht stattfindet. Das Votum wurde von der Leitung der Versammlung (Dienstgebervertreter) umgesetzt und die Versammlung beendet. Damit ist zunächst die Besetzung der ARK H durch die Dienstnehmerseite gescheitert. Nun ist wohl ein neuer Termin festzulegen an dem möglichst keine Anfechtungsgründe vorhanden sind. Das Prozedere beginnt von vorne.

rz

Kurzmeldung

Ver.di-Tagung zu psychischen Belastungen

Unter dem Titel „Gefährdung durch psychische Belastungen bei der Arbeit. Was kann - und muss - geschehen?“ fand am 23. Mai 2013 in Berlin die diesjährige Tagung für ver.di-VertreterInnen der gesetzlichen Unfallversicherung statt.

Elke Hannack vom ver.di-Bundesvorstand beschäftigte sich in ihrem Vortrag mit Erfordernissen einer gründlichen Überarbeitung und Ergänzung im Arbeitsschutz- und Unfallversicherungsrecht.

Sie betonte die Notwendigkeit einer „Einzelverordnung zu psychischen Gefährdungen, welche die in der Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung genannten Faktoren zu psychischen Gefährdungen aufgreift, die Pflichten der Arbeitgeber konkretisiert, und die wirksame Sanktionen bei fehlender Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung vorsieht.“

Eine verpflichtende Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen sei dabei unbedingt verbindlich zu regeln, um den Prozess der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Gefährdungen einschließlich der Festlegung wirksamer Maßnahmen der betrieblichen Verhandlung und Ausgestaltung zu unterwerfen.

Auch in den Einzelverordnungen des Arbeitsschutzgesetzes sind die psychischen Gefährdungen in der Gefährdungsbeurteilung mit aufzunehmen.

Impressum

Herausgeber AKAB e.V.

Redaktion Herwig Selzer (hs), Ulrike Traxler-Schmoranz (uts), Jörg Schroeder (jsc) – Lebenshilfe Gießen e. V.; Jürgen Süß (js) – LHW Waldeck-Frankenberg; Reiner Rathschlag (rr) – Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V.; Ralf Zeuschner (rz) – Treysa Hephata; Roland Schlund (rs) – Behindertenwerk Main-Kinzig e.V., Walter Weil (ww) – Lebenshilfe Limburg gGmbH

Layout & Druck
made2create, Peer Denzer

Erscheinungsweise dreimal pro Jahr
Redaktionsschluß 03. September 2013
Nächste Ausgabe Januar 2014

Kontakt

AKAB e.V.
Reiner Rathschlag (Vorsitzender)
Lebenshilfe Wetzlar e. V.
Friedenstraße 26
Tel.: 0641-9277-46
email: rathschlag@lhw.de

Der Kommentar

Wirkliche Maßarbeit ist angesagt

Der „offene“ oder „erste“ Arbeitsmarkt funktioniert auf der Basis der höchstmöglichen Wertschöpfung aus menschlicher Arbeitskraft.

Einen Menschen zu „Beschäftigen“ ist eine vergleichbar einfache Aufgabe, einen Menschen mit Behinderung so zu „Beschäftigen“, dass er einen nutzbaren Mehrwert erwirtschaftet ist oft schon eine nicht mehr so einfache Aufgabe. Der erste Arbeitsmarkt wählt und nutzt die Teilhabeberechtigten sehr genau nach den jeweils gültigen Kriterien aus. Dabei entstehen Gruppen von Menschen, die gemessen an der Produktivität und deren Verwertbarkeit nur von wenigen, sozialorientierten Unternehmern eine Chance erhalten. Beschäftigungsgesellschaften bieten oft auch nur ein zeitlich befristetes Übergangsarbeitsverhältnis und somit keine nachhaltige Entwicklungschance für den Erwerbstätigen.

Integrationsfirmen erhalten 30 Prozent der Nettolohnkosten

aus der Ausgleichsabgabe als Nachteilsausgleich für die geringere Produktivität schwerbehinderter Mitarbeiter. Diese Mittel sind aber begrenzt und wenn Integrationsfirmen dauerhaft erfolgreich am (Arbeits-) Markt agieren können sollen, muss dieser (Arbeits-) Markt zu einem „(Arbeits-) Markt mit Herz“ werden.

In den über 600 Integrationsfirmen mit mehr als 20.000 Arbeitsplätzen, von denen jeder zweite mit behinderten Mitarbeitern besetzt ist, könnten in Zukunft viele vom „ersten Arbeitsmarkt“ ausgegrenzte Menschen arbeiten. Die Anzahl der Integrationsfirmen muss steigen, um, durch den Einsatz weiterer Mittel z.B. Mittel der Arbeitsverwaltung nach § 16 e SGB II und der Eingliederungshilfe als Alternative zur Finanzierung von Werkstattplätzen, den Menschen mit (Behinderungen) besonderen Begabungen nachhaltig ein von der Gesellschaft geachtetes (Arbeits-) Leben zu ermöglichen.



Roland Schlund, BR-Vorsitzender des Behindertenwerks Main-Kinzig e. V.

Integrationsfirmen sind als Komponente eines „(Arbeits-) Markt mit Herz“ sehr sinnvoll und scheinbar unverzichtbar, zu befürchten ist allerdings, dass gewinnorientiertes Agieren, früher oder später auch diese Marktteilnehmer als Teil der Wertschöpfungskette sich zu erschließen und zu Nutzen versteht. Wenn dadurch existierende Arbeitsplätze, die unser Sozialsystem finanzieren, durch staatlich subventionierte Arbeitsplätze ersetzt werden, dann ist dies am Ende ein Nullsummenspiel zum Vorteil weniger aber zum Nachteil aller. Ein inklusives (Arbeits-) Leben ist damit noch lange nicht erreicht

„Maßarbeit“ eine Veröffentlichung der BAG: WfbM

Gedanken der BAG: WfbM zur Zukunft der Behindertenhilfe

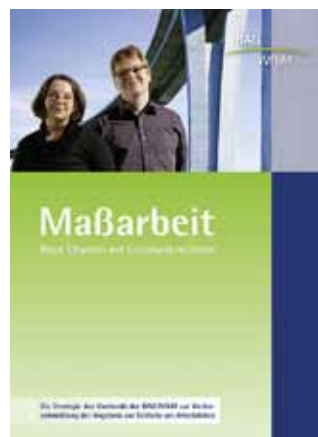
Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen e.V. BAG:WfbM hat 2011 auf der Basis von Gedanken und Forderungen ihres Positionspapiers „Mut zur Zukunft“ aus dem Jahr 2007 die Publikation „Maßarbeit“ entwickelt und veröffentlicht.

Dieser „Maßarbeit“ soll das Verständnis zugrunde liegen, dass jeder Mensch seine Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit entwickeln kann. Die dazu notwendigen Unterstützungsangebote, die behinderten Menschen in WfbM gemacht werden, müssen dazu immer den individuellen Entwicklungsständen sowie den individuellen Entwicklungsmöglichkeiten angepasst sein. Die Betreuung und Förderung durch die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung FAB und/oder geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung gFAB gehen nach Aussagen der Träger weit über die bloße „Beschäftigung“ hinaus, da nur durch die auf das Individuum angepasste Konzepte eine Chance zur Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb des offe-

Erfahrungen sind Maßarbeit, sie passen nur dem, der sie gemacht hat

nen Arbeitsmarktes entsteht. Der offene/erste Arbeitsmarkt hat gezeigt, dass, aufgrund der Wettbewerbssituation der Arbeitnehmer, die ihm zugesprochene Integrationskraft mangels der notwendigen Unterstützungsaufwendungen, die versprochenen und gewünschten Effekte nicht entstanden sind. Die Arbeitsmarktentwicklung der Vergangenheit macht deutlich, dass den behinderten Menschen keine nachhaltigen Chancen geboten werden. Da eine Veränderung dieser Entwicklung in der Zukunft nicht zu erwarten ist, geht die BAG:WfbM von der Notwendigkeit aus, den offenen/ersten Arbeitsmarkt um „soziale Unternehmen“ bereichern zu müssen. Die BAG:WfbM macht mit dieser strategischen Weiterentwicklung der WfbM zu Sozialunternehmen dem Arbeitsmarkt und der

Politik ein umfassendes Angebot. Die Werkstattträger bieten an, sich als Sozialunternehmen am Wettbewerb zu beteiligen und als vollwertiger Teilnehmer Angebote für Personengruppen zu entwickeln, die keine Werkstattbeschäftigten sind.



Die Broschüre als PDF herunterladen:
<http://www.bagwfbm.de/publications>

„Letztlich werden reguläre Arbeitsplätze verdrängt“

Eine Tagung am 29. August 2012 an der Fachhochschule Dortmund befasste sich mit den Auswirkungen sogenannter Bürgerarbeit. Das Gespräch mit der Mitorganisatorin Irina Vellay führte Daniel Behruzi und war in der Tageszeitung Junge Welt vom 27.08.12 abgedruckt. Die Aussagen, getroffen vor ca. einem Jahr sind (leider) immer noch aktuell.

Eine Tagung an der FH Dortmund befasst sich mit den Themen »Programmbeschäftigung« und »Bürgerarbeit«. Was genau ist darunter zu verstehen?

Programmbeschäftigung gibt es seit den 80er Jahren, doch spätestens seit den sogenannten Hartz-Reformen vor zehn Jahren wurde sie, zum Beispiel in Form von Ein-Euro-Jobs, zum sogenannten dritten Arbeitsmarkt ausgeweitet. Bürgerarbeit ist das jüngste von Union und FDP in dieser Richtung aufgelegte Modellprojekt. Im Vorläuferprogramm »Jobperspektive« haben die Betroffenen bei Vollzeitbeschäftigung noch rund 1600 Euro brutto erhalten, in der Bürgerarbeit gibt es in städtischen Einrichtungen 1114 Euro bei 30 Arbeitsstunden pro Woche, anderswo noch weniger. Obwohl die Stadt Dortmund das Entgelt auf das Niveau der Vergütungsgruppe E 1 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVÖD) erhöht, bleiben drei von vier Teilnehmern sogenannte Aufstocker, die einen Anspruch auf ergänzendes Arbeitslosengeld II haben.

Die Diplomingenieurin und Sozialwissenschaftlerin Irina Vellay war Mitveranstalterin der Tagung »Bürgerarbeit – Teil der großen Umverteilung?« und an einer Untersuchung zum Thema Bürgerarbeit am Beispiel der Stadt Dortmund beteiligt.

Sind diese Maßnahmen zeitlich begrenzt?

Das Programm ist auf drei Jahre befristet.

Kann man absehen, ob das Konzept dazu führt, Erwerbslose regulär zu beschäftigen?

Die Bürgerarbeit gibt es seit gut einem Jahr. Die Übergangsquote ist bisher gering: Bislang haben gerade mal ein bis zwei Prozent eine reguläre Anstellung gefunden. Das wird üblicherweise mit dem sogenannten »Lock in«-Effekt begründet: Diejenigen, die eine solche Maßnahme beginnen, stellen ihre Bewerbungsbemühungen zumeist weitgehend ein, weil sie durch das Programm Arbeit haben.

Findet Bürgerarbeit nur in öffentlichen oder auch in privaten Einrichtungen statt?

Das ist von Stadt zu Stadt unterschiedlich. In Dortmund sind zwei Drittel der 497 Betroffenen bei der Kommune angestellt, der Rest bei privaten Dienstleistern und in der freien Wohlfahrtspflege. In Berlin werden Bürgerarbeiter überhaupt

nicht im öffentlichen Dienst, sondern nur in der freien und privaten Wohlfahrtspflege eingesetzt.

Welche Rolle spielt Bürgerarbeit bei der Aufrechterhaltung öffentlicher Dienstleistungen?

Die Programmbeschäftigung insgesamt spielt dafür schon seit Jahren eine große Rolle. Letztlich werden damit reguläre Arbeitsplätze verdrängt. Zum Beispiel die Schulhausmeister in Dortmund: Deren Zahl hat unserer Untersuchung zufolge insgesamt nicht abgenommen. Wegen der stark gestiegenen Auslastung der Schulgebäude in den vergangenen 15 Jahren hätte aber deutlich mehr Personal eingestellt werden müssen. Das heißt, die Kommunen können durch Programmbeschäftigung die Schaffung neuer Stellen im öffentlichen Dienst – und die entsprechenden Kosten – in gewissem Umfang vermeiden.

Wie empfinden die Betroffenen selbst ihre Lage? Sind sie nicht zum Teil froh darüber, überhaupt eine Arbeit zu haben – wenn auch nur vorübergehend?

Die Bürgerarbeit ist freiwillig, daher waren alle Teilnehmenden zunächst froh darüber. In einer zweiten Interviewwelle haben wir aber eine hohe Desillusionierung festgestellt. Viele beklagen sich über geringe Gestaltungsmöglichkeiten, niedrigen Status in der betrieblichen Hierarchie, fehlende Übernahmeperspektiven und vor allem über das nicht existenzsichernde Entgelt.

Teilhabebereich von der Bundesregierung vorgelegt

Am 31. Juli 2013 hat das Bundeskabinett den Bericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigung verabschiedet. Er ist als Teilhabebereich verfasst und setzt die Anforderung der UN-Behindertenrechtskonvention um, eine Datengrundlage zu liefern, die für die konzeptionelle Durchsetzung ihrer Ziele gebraucht wird.

Die mit dem Bericht vorgelegte Analyse der Situation von Menschen mit Beeinträchtigung im Erwerbsleben ist ernüchternd: Ihre Erwerbstätigenquote (im Alter bis 64) liegt mit 58 % deutlich unter der der Menschen ohne Beeinträchtigung (ca. 80 %), ihr Anteil in prekärer Arbeit (Leiharbeit, Minijob, befristete Arbeitsverhältnisse) liegt deutlich über der ihrer KollegInnen.

Im Teilhabebereich fehlen wichtige Strukturindikatoren, wie etwa zum Reha-System oder Kern-Informationen zu den Schwerbehindertenvertretungen im Betrieb und ihrer branchenmäßigen Verteilung. Auch aussagekräftige Prozessindikatoren fehlen. Der Zeitpunkt des Eintretens einer Beeinträchtigung wird bislang ebenso wenig erfasst und als Grundlage politischer Maßnahmen analytisch bewertet. Ver.di erhebt die Forderung, den Teilhabebereich in Zukunft nicht erst am Ende der jeweiligen Legislaturperiode vorzulegen. Der Bericht solle vielmehr Maßstäbe auch für die amtierende Regierung setzen, nicht (nur) für die nächste!

hs

Verdi

Protest gegen das Hessische Kinderförderungsgesetz (KiföG) bisher mit Teilerfolg

Die Hessische Landesregierung aus CDU und FDP hat ihren Entwurf zur gesetzlichen Neuregelung der Kindertagesbetreuung, das Hessische Kinderförderungsgesetz (KiföG) in einem wichtigen Punkt geändert: die Anrechnung von fachfremden Personal ist aus dem Gesetzentwurf herausgenommen worden.

Das ist ein Erfolg des breiten



Protestes gegen den Gesetzentwurf! Trotzdem bleibt auch

der veränderte und jetzt verabschiedete Entwurf vollständig unzureichend für eine zukunftsfähige öffentliche Kindererziehung! Mit Ausnahme des Einsatzes fachfremden Personals sind die Kritikpunkte von ErzieherInnen,

Eltern, pädagogischen Einrichtungen, Verbänden und Kirchen ignoriert und mit kosmetischen Veränderungen überdeckt worden.

Bis zur Landtagswahl am 22. September gilt es noch einmal den Protest neu aufleben zu lassen. SPD, Grüne und Die Linke haben angekündigt, bei einer Mehrheit im Landtag das KiföG zurückzunehmen.