

10% Mehr ohne schlechte Gefühle



Herwig Selzer

Die ver.di-Aufwertungskampagne für Soziale Berufe fordert durchschnittlich 10% mehr für alle Entgelte. Eine berechtigte Forderung, wenn man bedenkt, dass Einkommen in der so genannten freien Wirtschaft teilweise bedeutend darüber liegen.

Seite 2

Tarifverträge sichern Mindeststandards

Tarifverträge erfüllen wichtige Funktionen im Arbeitsleben: sie sorgen für gute Arbeitsbedingungen und sichern den Unternehmen bzw. Einrichtungen gleiche Konkurrenzbedingungen bei den Arbeitskosten. Diese Wettbewerbsfunktion nimmt in der Zeit der Spardiktate an Bedeutung zu.

Seite 3

Der AKAB e. V. stellt sich vor



Der neu gewählte AKAB-Vorstand

Der AKAB e. V. feiert 2016 sein 20-jähriges Bestehen.

Seite 4

Die Aufwertungskampagne der Sozialberufe ist gestartet Erste Warnstreiks in Hessen und viel Zustimmung bei den Beschäftigten

Die Tarifaufeinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst dauert nun schon drei Verhandlungsrunden. Greifbare Ergebnisse liegen allerdings noch nicht vor.

Die Forderungen der Gewerkschaft ver.di werden von der Arbeitgeberseite weiterhin zurückgewiesen. In Warnstreiks am 19.03. und 08.04. haben in Hessen tausende Beschäftigte ihre Forderungen auf der Straße deutlich gemacht. Aber worum geht es in die Tarifaufeinandersetzung eigentlich? Die Sozialberufe sollen nach Auffassung der Gewerkschaft aufgewertet werden. Behauptet wird eine im Vergleich zu anderen Berufsgruppen schlechtere Bezahlung. Bei genauem hin schauen bestätigt sich diese Behauptung sehr schnell. Der durchschnittliche Facharbeiter (Ausbildungszeit 3 Jahre) erzielt in Deutschland ein Jahreseinkommen von 52.000 Euro. Die durchschnittliche Erzieherin kommt nach fünf Jahren Ausbildung und 14 Berufsjahren gerade auf ein Jahresgehalt von ca. 42.000 Euro. Eine Differenz von



10.000 Euro. Ein Unterschied, der sich mit nichts begründen lässt. Ähnlich könnte man diese Berechnung bei Heilerziehungspflegerinnen/innen oder Fachkräften für Arbeits- und Berufsförderung anstellen. Ein Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagoge/in kommt gerade mal knapp auf das Einkommensniveau eines Facharbeiters, das allerdings auch erst in der Vergütungsendstufe und das trotz Fachhochschulreife und Studium. Die Forderungen der Gewerkschaft ver.di sind also im Vergleich keinesfalls aus der Luft gegriffen, sondern bedeuten nichts anderes als die Gleichstellung der Sozialberufe mit

anderen Berufsgruppen im produzierenden Gewerbe. Die S12 für FABs, Erzieherinnen und Co. ist keine Utopie sondern nur die Gleichstellung mit vergleichbaren Berufsgruppen. Nur noch einmal zum Vergleich: S12 in der Endstufe bedeutet ein Jahresgehalt von 52.000 Euro, also das eines Facharbeiters.

Um die Forderungen zur Aufwertung der Sozialberufe umzusetzen bedarf es einen langen Atem. Gefordert sind die betroffenen Berufsgruppen. Sie müssen sich aktiv in die Tarifaufeinandersetzung einmischen, ob tarifgebunden oder nicht, - denn es geht um Ihre Interessen. /s

Diakonie

Jetzt wird es heikel!

Die Frühjahrssynoden der Evangelischen Kirchen von Kurhessen - Waldeck und Hessen und Nassau werden eine Änderung zum Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) behandeln, dass die Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen (ARK DH) über Verbände und die Urwahl regelt.

Nach dem derzeitigen ARRG konnte die Besetzung durch die Dienstnehmerseite (Arbeitnehmer) während dreier Delegiertenversammlungen nicht erfolgen. Dies ist wohl der Grund für die angestrebte Gesetzesänderung. Die GAMAVen von Kurhessen-Waldeck und Hessen und Nassau

haben folgende Resolution am 19. März 2015 in Bad Vilbel verabschiedet:

Gemeinsam für Tarifverträge

Die Höhe unserer Löhne und unsere Arbeitsbedingungen dürfen nicht weiter im Geheimen der Arbeitsrechtlichen Kommission „verhandelt“ werden!

Die anwesenden MAV Vertreter/innen der Diakonie Hessen aus den Bereichen Kurhessen - Waldeck und Hessen und Nassau fordern heute in einer ersten gemeinsamen Erklärung den Vorstand der Diakonie Hessen, die Arbeitsgemeinschaft der Dienstgeber der Diakonie Hes-

sen (AG Dienstgeber.DH) und den beiden Landessynoden auf, dem Beispiel Niedersachsens zu folgen und mit den sich anbietenden Gewerkschaften eine Prozessvereinbarung hin zu einem Tarifvertrag für die Diakonie Hessen in allen Arbeitsbereichen abzuschließen.

Wir fordern ein Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG), welches die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts umsetzt und die Gewerkschaften regulär und umfänglich beteiligt, damit endlich die Interessen der Beschäftigten fair und angemessen berücksichtigt werden.

Unübersehbar ist die Notwendigkeit eines Interessenaus-

gleichs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Rahmen einer ruinösen und beinhaltenden Lohnkonkurrenz am Markt der Sozialen Arbeit auf der Strecke geblieben.

Der Dritte Weg ist auch bei uns in der Diakonie Hessen am Ende.

Das Kommissionsmodell der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung bietet seit Jahren hier keine Lösungen mehr. Im Gegenteil: Es ist ein Teil des Grundproblems!

Die Leittragenden sind die Beschäftigten und Nutzer sozialer Dienstleistungen in Kurhessen-Waldeck und Hessen und Nassau. Dies muss so bald als möglich ein Ende finden. /z

Kurzmeldung

Der Griff zur Tablette

Der „Gesundheitsreport 2015“ der DAK geht davon aus, dass knapp drei Millionen Beschäftigte in der Bundesrepublik zu Arzneimitteln gegriffen haben, um Stress und hohe Anforderungen im Betrieb besser ertragen zu können.

Eine Tendenz zu verstärktem Medikamentenmissbrauch, so Herbert Rebscher, Vorstandsvorsitzender der Krankenkasse, sei unübersehbar.

Untersuchungsgegenstand war das Vorgehen eigentlich gesunder Beschäftigter, die ihre Leistungsfähigkeit durch verschreibungspflichtige Medikamente steigern. Etwa ein Drittel von ihnen verwendete Stimmungsaufheller oder leistungssteigernde Medikamente regelmäßig, nicht wenige gar täglich.

Das Problem wird aber immer noch unterschätzt. So geht die Krankenkasse von einer Dunkelziffer von bis zu zwölf Prozent der Beschäftigten – also gut fünf Millionen Personen – aus, die bereits zu Medikamenten greifen. Hinzu kommen überdies jene Angestellten, die zur Steigerung ihres Durchhaltevermögens auf nicht verschreibungspflichtige Medikamente oder Drogen zurückgreifen.

Die teils gravierende Langzeitfolgen, wie etwa Medikamentenabhängigkeit oder Persönlichkeitsveränderungen, sind gravierend.

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), Peter Boucsein (pb) – Treysa Hephata; Walter Weil (ww) – Lebenshilfe Limburg gGmbH; Gilbert Witte (gw) – Werkstätten Hainbachtal

Layout & Druck made2create

Redaktionsschluß 09. April 2015
Nächste Ausgabe Juli 2015

Kontakt

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

Der Kommentar

Sich schlecht fühlen ist nicht angesagt

Ist in einer scheinbar verrückten Welt auch die Gewerkschaft ver.di dem Wahnsinn einen entscheidenden Schritt näher gekommen? Alle Einkommen der Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) sollen um durchschnittlich zehn Prozent aufgewertet werden, wie bitte? Und damit nicht genug. Bei einem Jobwechsel sollen alle Vorbeschäftigungszeiten zwingend anerkannt werden, in allen sozialen Berufen ist genügend Personal einzustellen, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden, die Gesellschaft hat uns Beschäftigten mehr Anerkennung zu zollen. Summa summarum: Gefordert werden höhere Einkommen, bessere Arbeitsbedingungen, höhere Wertschätzung.

Angenommen, die Forderungen könnten durchgesetzt werden, was wäre dann der Fall? Der Übergang vom Bundesangestelltentarif (BAT) zum TVöD war mit teilweise beträchtlichen Ein-

kommensverlusten verbunden, der SuE hat Korrekturen vorgenommen. Der Satz „Ihr mit den alten BAT-Verträgen, Euch geht's ja gut“ drückt genau diesen Sachverhalt aus.

Die Aufwertungskampagne ist vereinfacht gesprochen ein Schritt vorwärts zurück zu den alten Verträgen. Vermögen konnten schon zu BAT-Zeiten nicht verdient werden, Vermögen werden auch jetzt nicht gefordert. Im Grunde genommen geht es nur darum, das Realeinkommen für die Beschäftigten in den sozialen Berufen wieder ein bisschen an die Einkommen heranzuführen, die in der „freien“ Wirtschaft ausbezahlt werden. Erinnerung sei in diesem Zusammenhang an die Löhne in der Automobilindustrie, die bei der Stundenvergütung fast neun Euro Brutto über den Entgelten beispielsweise der Kita-ErzieherInnen liegen.

In diesem Sinne: Ich fühle mich überhaupt nicht schlecht dabei,



Herwig Selzer, BR-Vorsitzender der Lebenshilfe Gießen

zehn Prozent mehr zu fordern. Für die höheren Personalkosten sind die Einrichtungsträger natürlich komplett zu „entschädigen“, bedeutet, es hat eine hundertprozentige Refinanzierung zu erfolgen. Mehr Entgelt auf Kosten von weiterem Personalabbau oder im schlimmsten Fall von Insolvenzgefahr des eigenen Arbeitgebers ist nicht Sinn der Veranstaltung. Dies hinzubekommen ist kein Teufelswerk. Zur Finanzierung braucht es eine andere Steuerpolitik, die insbesondere die 1997 abgeschaffte Vermögenssteuer für die Reichen und Super-Reichen wieder einführt.

Bericht aus den Einrichtungen

Zum Stand der Umsetzung des Wohnprojekts „Mitleben“

Die Lebenshilfe Hessen lud zu einer Tagung am 7. März an der Hochschule RheinMain in Wiesbaden, um den aktuellen Stand der Wohnprojekte „Mitleben“ vorzustellen. Eingeladen waren Betroffene, sowie Vertreter der Einrichtungen und des Kostenträgers. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt über Prof. Dr. Ehrhardt und Prof. Dr. Schmidt von der Uni RheinMain.

Das Wohnprojekt „Mitleben“ ist ein personen- und sozialraumorientiertes Wohnprojekt, das Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf ein alternatives Wohnangebot zur stationären Wohnform anbieten möchte. Hintergrund ist u.a. die Forderung der UN – Behindertenrechtskonvention, die ein selbstbestimmtes Leben in der Gemeinde, unabhängig von der Schwere der Behinderung fordert. Dies ist mit der Verlagerung vieler BewohnerInnen in ambulante Wohnangebote nicht mehr gegeben. Zudem sind in Hessen stationäre Wohnangebote kaum noch zu finanzieren.

Aus fachlicher Sicht kombiniert



Am Rednerpult Norbert Havekost, 1. Vorsitzender der Lebenshilfe Landesverband Hessen e. V.

das Wohnangebot „Mitleben“ konzeptionelle Ansätze aus den Bereichen Wohnen und Offene Hilfen zu einem neuen Unterstützungsarrangement. Ziel ist es, das Angebot möglichst nah an den Bedürfnissen der NutzerInnen zu gestalten und den Aspekt der Sozialraumorientierung einzubeziehen.

Aus den Vorträgen wurde deutlich, dass das Projekt inhaltlich gewünscht und gefördert wird, aber die vorhandenen Strukturen nur bedingt geeignet sind. So wird der im SGB XII verankerte „Finanzierungsvorbehalt“ kritisiert, der eine dauerhafte Regelfinanzierung erschweren könnte. Professor Schmidt wies daher auf das Paradox zwischen ökonomischen und fachlichen Interessen hin. Das hohe Maß

an Flexibilisierung der Hilfen im Sinne der Betroffenen stellt auch neue Anforderungen an die Personalmanagements hinsichtlich der Arbeitszeiten, des Stundenumfangs in einer Stelle und

deren Vergütung.

Das LHW Waldeck-Frankenberg hat die Frage der tariforientierten Refinanzierung aller im Hilfesystem beteiligten Berufsgruppen (Fachkräfte, Assistenz, Pflege, Hauswirtschaft,...) zur Klärung notiert. Dies ist für die Leistungserbringer eine wesentliche Frage, da die vom LWV geforderte hohe Flexibilität in der Einsatzplanung entweder einen hohen Personalstamm erfordert oder eine unverhältnismäßige Häufung von ungünstigen Arbeitszeiten wie Wechselschicht, Einsatz auf Abruf und so weiter. Aus Sicht der Beschäftigten wären solche Jobs jedoch kaum attraktiv und geeignet eine solide Planung eines Berufslebens zu ermöglichen. jsc

„In einer WG können wir Erfolg auf der ganzen Linie verzeichnen“

Heike Grotstollen ist Sozialpädagogin und seit 2013 für das Projekt „Mitleben“ bei der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg verantwortlich. Sie koordiniert den Personaleinsatz in den bereits laufenden Angeboten des Projekts und ist für die Ermittlung des Hilfebedarfs der Bewohner verantwortlich.

Die LH Wetzlar-Weilburg hat zwei inklusive Wohnprojekte an den Start gebracht. Bitte stellen Sie sie kurz vor.

Im Rahmen des Projektes „Mitleben“ haben wir zwei betreute Wohngemeinschaften organisiert. In jeder WG leben vier junge Menschen, die sowohl eine geistige Behinderung als auch einen zusätzlichen intensiven Hilfebedarf haben, wobei es sich in den meisten Fällen um einen hohen Pflegebedarf auf Grund der körperlichen Beeinträchtigung handelt.

„Personenzentrierte Hilfen“, „Sozialraumorientierung“, „selbstbestimmtes Leben in der Gemeinde“ sind oft gebrauchte Begrifflichkeiten: Wie werden diese Zielsetzungen konkret bei euch umgesetzt?

Für jede Person wird gemeinsam ein individueller Hilfeplan erarbeitet. Dabei berücksichtigen wir die Probleme, aber auch die Ressourcen, über die unsere BewohnerInnen verfügen. Gemeinsam werden Ziele formuliert, an deren Erreichung im Rahmen der individuellen Förderung gearbeitet wird. Neben dieser persönlichen Unterstützung wird aber auch die WG – Gemeinschaft in ihrer Eigenor-



ganisation gefördert. Hausarbeiten werden genauso organisiert wie Ausflüge oder gemeinsame Unternehmungen. Dabei greifen wir so oft es möglich ist auf die Angebote in der Stadt zurück. Wobei das Ziel einer sozialen Vernetzung bisher nur ansatzweise erreicht werden konnte. Im Zuge der rückläufigen Beteiligung am gesellschaftlichen Gemeinwesen ist es schwierig, eine Vernetzung in bestehende Strukturen, wie z.B. Kirchen, Vereine, Organisationen oder auch nachbarschaftliche Kontakte und Hilfen herzustellen. Soziale Vernetzungen sind eher projektbezogen, und oft von einer oder wenigen Personen abhängig und getragen.

Wie ist das Personal quantitativ als auch qualitativ aufgestellt?

In den beiden BWGs arbeiten als feste BezugsbetreuerInnen insgesamt fünf Personen. Gemäß der individuellen Hilfepläne stehen jedem/r BewohnerIn insgesamt 343 Fachleistungsstunden im Jahr zu, was für die WG durchschnittlich drei Stunden pro Tag bedeutet. In der Realität gestaltet sich die Präsenz der

Mitarbeitenden aber sehr unterschiedlich, je nachdem, was am betreffenden Tag an Aktivitäten geplant ist. Darüber hinaus ist natürlich morgens und abends auch der Pflegedienst unterstützend tätig.

Von der Ausbildung her arbeiten in den WGs Sozialpädagoginnen und Erzieher, welche die BewohnerInnen sowohl im Optimieren der lebenspraktischen Kompetenzen als auch bei der Erreichung der selbst gesetzten Ziele unterstützen.

Wie sieht das bisherige Fazit aus? Was ist gut gelaufen, was hätte man im Rückblick anders, besser machen können?

In einer WG können wir Erfolg auf der ganzen Linie verzeichnen. Trotz großer Herausforderungen auch durch große psychische Belastung einer Mitbewohnerin hat sich eine starke Gemeinschaft gebildet, die mittlerweile auch Tage ohne jede Betreuung selbst gestalten können. In der anderen WG gab und gibt es größere Schwierigkeiten, deren Grund hauptsächlich in der mangelnden Selbststeuerung der Bewohnerinnen liegt.

Hier zeigt sich auch eines der grundsätzlichen Schwierigkeiten bei der Aufnahme neuer Bewohner ins Projekt. Diese kommen in der Regel aus Zusammenhängen, die sehr stark strukturiert und gesteuert sind, so dass man vorher schwer abschätzen kann, wie sich die Menschen in der relativ großen Freiheit einer „nur“ ambulant betreuten WG zurecht finden werden. Insofern werden wir zukünftig noch mehr Wert auf eine ausführliche und umfassende Vorlaufphase legen.

Studie: Leistungsdruck im Beruf

Der wachsende Druck in Unternehmen führt dazu, dass Beschäftigte mehr arbeiten, als es ihnen guttut. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Projekts „Gesundheitsmonitor“ von der Bertelsmann-Stiftung und der gesetzlichen Krankenkasse Barmer GEK, die der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Demnach arbeite knapp ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten in einer Geschwindigkeit, von der sie selbst nicht glauben, diese durchhalten zu können. 18 Prozent geben an, regelmäßig an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit zu gelangen, und fast jeder vierte verzichtet auf Pausen.

51 Prozent der Befragten geben an, keinen oder nur geringen Einfluss auf ihr Arbeitsvolumen zu haben, mehr als 40 Prozent sagen dies demnach auch über ihre Arbeitsziele. Jeder dritte weiß nicht, wie er die wachsenden Ansprüche im Betrieb bewältigen soll. Würden die Vorgaben trotzdem erfüllt, gelte dies als neuer Standard. Brigitte Mohn, Vorstand der Bertelsmann-Stiftung, appellierte an die Beschäftigten, „durch realistische Arbeitsziele ein gesünderes Arbeitsumfeld (zu) schaffen“.

Den Gesetzgeber sah keiner der Verantwortlichen dieses Gutachtens in der Pflicht. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender der Barmer GEK, sprach sich sogar explizit gegen neue Rechtsvorschriften aus, obwohl er die politische Diskussion um ein künftiges Präventionsgesetz begrüßte. *hs*

Verdi

Tarifverträge sichern Mindeststandards und sorgen für gute Arbeitsbedingungen

Laut Tarifvertragsgesetz dürfen Tarifverträge nur zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften ausgehandelt und unterschrieben werden. Tarifverträge gelten unmittelbar und zwingend, das heißt, beide Seiten müssen sich an die vereinbarten Inhalte halten. Keine Seite darf einseitig Änderungen vornehmen.

Tarifverträge haben auch eine Wettbewerbsfunktion. Sie sichern den Unternehmen gleiche



Konkurrenzbedingungen bei den Arbeitskosten. Dies setzt allerdings voraus, dass auch alle

Arbeitgeber einer Branche sich an diese Tarifverträge halten.

Ein Tarifvertrag regelt im Allgemeinen die Vergütungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Ein kleines Beispiel für eine tarifliche Regelung: Laut Bundes-

urlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf 20 Tage Urlaub. Gemäß dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), hat jeder Beschäftigte Anspruch auf 30 Tage Urlaub. Nur wenn sich viele Beschäftigte in den Betrieben zusammen schließen und sich in Verdi organisieren, sind wir gemeinsam in der Lage, gute Tarifverträge zu verhandeln und durchzusetzen. *hs*

Der AKAB e. V. stellt sich vor!

Der AKAB („Arbeitskreis der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen in der Behindertenhilfe Hessen“) wurde am 19. März 1996 in Lollar (bei Gießen) gegründet, seit 2002 ist er ein eingetragener Verein. Die letzte Mitgliederversammlung am 29. Januar in Dillenburg-Manderbach am 29. Januar 2015 mit dem Fortbildungs-Thema: „Personenbezogene Hilfeplansteuerung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen“ mit Referentin Monika Sippel vom LWV war die 60. Veranstaltung dieser Art.

Der Zweck des Vereins, so § 2 der Satzung, ist „die Förderung der Zusammenarbeit und die Vernetzung der Arbeit von Betriebsräten, Mitarbeitervertretungen und Personalräten aus Einrichtungen der Behindertenhilfe in Hessen mit dem Ziel, sowohl ArbeitnehmerInnenrechte in den Einrichtungen zu sichern, als auch politisch tätig zu werden.“



Der neu gewählte AKAB-Vorstand

Wer gewähltes Mitglied eines Betriebsrates, einer Mitarbeitervertretung oder eines Personalrates ist, kann Mitglied des Vereins werden. Die Mitgliederversammlung wählt den Vorstand, seine Amtszeit beträgt vier Jahre.

Zu den Einrichtungen gehören unter anderem:

AKGG

Bathildisheim Arolsen
Soziale Förderstätten Bebra
Behindertenhilfe Bergstraße
Lebenshilfe Dillenburg
Antoniusheim Fulda
Lebenshilfe Gießen e.V.
Profile Gießen
Werkstätten Hainbachtal
Hephata
Integra Höchst
VITOS Kalmenhof
Lebenshilfe Limburg
Behindertenwerk Main-Kinzig
LHW Marburg-Biedenkopf
Lebenshilfe Main-Taunus
Niederramstädter Diakonie
Behindertenhilfe Offenbach
Praunheimer Werkstätten
LHW Rheingau-Taunus
WfB Rhein-Main Rüsselsheim
Schottener Reha
Behindertenhilfe Vogelsbergkreis
LHW Waldeck-Frankenberg
Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg
Lebenshilfe Worms
Behindertenhilfe Wiesbaden

AKAB e.V. in Aktion

PerSEH - Neues Steuerungskonzept des LWV Hessen vorgestellt

Das Steuerungskonzept PerSEH wird in einigen Modellregionen bereits praktiziert. Was sich dahinter verbirgt und welche Auswirkungen es auf die Arbeitsplätze der Behindertenhilfe hat, haben die AKAB-Mitglieder auf ihrer Mitgliederversammlung in Dillenburg mit Monika Sippel vom LWV diskutiert.



Monika Sippel während Ihres Vortrages auf der MV

Die Eingliederungshilfe steht seit langem vor großen Herausforderungen. So fand auf der fachlichen Ebene ein Paradigmenwechsel statt, der mit den Begriffen Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion diskutiert wird. Dies hat sich auch auf die Angebotsstrukturen der Leistungserbringer ausgewirkt. Parallel zur fachlichen Weiterentwicklung, steht die Behindertenhilfe auch vor erheblichen ökonomischen Herausforderungen. So

hat die Zahl der Leistungsberechtigten stetig zugenommen, die Mittel zur Finanzierung wurden jedoch gedeckelt.

Mit dem Steuerungskonzept PerSEH will der LWV nun stärker in den Prozess der Hilfeplanung eingreifen. Im Idealfall wird der Leistungsrechte im direkten Kontakt mit dem Kostenträger

seine Bedarfe ermitteln und die passende Leistungserbringung wählen; erst dann wird der Anbieter ausgewählt. Dieses Verfahren sichere, so die Zielrichtung in PerSEH, den Betroffenen ein höheres Maß an Selbstbestimmung und Transparenz in der Hilfeplanung.

Die Vergütung der Leistungen wird in PerSEH nach einer zeitbasierten Vergütung berechnet und in Fallpauschalen zusammengefasst. Damit würde die Wahl-

möglichkeit der Betroffenen gestärkt; gleichwohl verspricht sich der Kostenträger hierdurch eine bessere Steuerungsmöglichkeit bei der Finanzierung der Eingliederungshilfe. Unter den Begriffen „passgenaue Hilfe“ und „Flexibilität“ verbirgt sich auch die Absicht, in die gewachsene Struktur des Hilfedreiecks (Leistungsberechtigter - Kostenträger - Leistungserbringer) einzugreifen.

Die mit PerSEH angestrebte Ausdifferenzierung der Hilfeleistung wird auch die personelle Struktur der Dienste verändern. Inwiefern die Refinanzierung des vorgehaltenen Personals dann

auch in Zukunft gelingt bleibt abzuwarten. Für die hinterlegten Leistungen werden unterschiedliche Qualifikationen des Personals benötigt, die sich direkt auf die Gestaltung der Pflegesätze auswirken wird. Zu befürchten ist, dass mit der „personenzentrierten Steuerung“ eine Verschiebung der Qualität vom professionellen Berufsbild hin zu mehr Minijobs und Teilzeitarbeit eingereicht. jsc

Arbeitsrecht

Erholungsurlaub – wie geht das?

Alle TVöD-Beschäftigte haben unabhängig vom Alter Anspruch auf 30 Urlaubstage. Urlaub dient der Erholung, er ist grundsätzlich im laufenden Jahr zu gewähren und zu nehmen. Im Falle der Übertragung muss er in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Geht das nicht wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. Ausnahme: KollegInnen in Elternzeit. Der vorher erworbene Urlaubsanspruch verfällt nicht, und das gilt auch dann, wenn sich eine zweite Elternzeit anschließt (BAG, Aktenzeichen: 9 AZR 219/07).

In der Regel wird die Urlaubsplanung zu Jahresbeginn vom Arbeitgeber verlangt. Meist werden in den Teams die mehrwöchigen Urlaubsblöcke aufeinander abgestimmt. Es ist nicht

vorgeschrieben, dass zu Beginn des Jahres alle Urlaubstage komplett geplant sein müssen. Im Gesetz heißt es: „Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.“

Nach § 7, Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer ArbeitnehmerInnen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Urlaub kann nur genommen werden, wenn er vom Arbeitgeber genehmigt ist. Ein eingereicher Urlaubsplan muss „in angemessener Zeit“, (ca 4 Wochen) bestätigt werden (LAG Düsseldorf, Az: 3 Sa 89/70).

Einmal vom Arbeitgeber zugesagter Urlaub kann nicht kurzfristig von diesem zurückgenommen werden, dies geht nur bei sehr dringenden begründeten Fällen. Der Arbeitgeber muss etwaige Stornogebühren des Urlaubs übernehmen.

Durch Betriebsurlaub kann ein Teil der Urlaubstage durch den Arbeitgeber festgelegt werden. Eine Höchstgrenze, wie viele Urlaubstage für Betriebsurlaub blockiert sein dürfen, gibt es nicht. Ein Gerichtsurteil hat eine zwei/fünftel- (zur freien Verfügung) drei/fünftel- (vom Arbeitgeber gesetzt) Verteilung als ausgewogen bestätigt (BAG, Az: 1 ABR 79/79).

Es müssen mindestens 10 Tage (bei einer 5-Tage-Woche) zusammenhängend gewährt werden, der Rest kann nach Absprache und Genehmigung über das Jahr verteilt werden. uts