

Selbstbestimmung nicht zum Nulltarif!



Herwig Selzer

Es sind Tendenzen sichtbar, dass Inklusion für weitere Einsparungen im sozialen Bereich missbraucht werden soll. Lebensqualität für Menschen mit Behinderung kann aber nur durch professionelle Unterstützung, die Geld kostet, gewährleistet werden.

Seite 2

Ver.di startet Aufwertungskampagne für SuE

Eine erfolgreiche Kampagne braucht realistische, mobilisierende Forderungen. Tausende werden 2015 auf die Straße gehen müssen, um die Entgelte endlich auf ein Niveau zu heben, die der qualitativ hohen fachlichen Arbeit entsprechen und mehr als gerechtfertigt sind.

Seite 3

Betriebsrat stellt sich vor

Der Betriebsrat der WfB Rhein-Main e.V. ist Mitglied im AKAB e.V.



Stefan Eich,
BR-Vorsitzender

Seite 4

Ver.di startet Kampagne: Richtig gut, aufwerten jetzt!

Tarifkonferenz in Göttingen fordert Aufwertung für Sozial- und Erziehungsdienst

Am 14./15.11. 2014 fand die jährliche ver.di-Konferenz der Sozial- und Erziehungsberufe statt. Die Delegierten diskutierten in diesem Jahr nicht unter sich, sondern die Spitze der Gewerkschaft ver.di zeigte Flagge. Frank Bsirske (ver.di-Bundesvorsitzender), Onno Dannenberg (Bundestarifkoordinator), Sylvia Bühler (Bundesfachbereichsvorsitzende FB 03), um nur einige zu nennen. Sie waren gekommen, um den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst Mut zu machen, - Mut zu machen für die anstehende Tarifaufwertung für die Aufwertung der Sozialberufe. Zum Zeitpunkt der Konferenz war der Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst bereits gekündigt. Hiermit war der Auftrag der Konferenzteilnehmer aus dem Jahr 2013 umgesetzt. Auf der aktuellen Konferenz hatten die 150 Delegierten aus dem gesamten Bundesgebiet die Aufgabe, ihre Forderungen zu konkretisieren. Bei der Vielfalt der Berufsgruppen und der unterschiedlichen Vergütungsrealität



Streikkundgebung während der SuE-Auseinandersetzung 2009 in Fulda

ten in den einzelnen Bereichen war dies nicht einfach. Letztendlich wurde die Forderung auf Einkommenszuwächse von 10 % in allen Berufsgruppen verabschiedet. Weiterer Schwerpunkt war die Aktionsfähigkeit. Problem hierbei ist, dass insbesondere in den Behinderteneinrichtungen die Mehrheit der Beschäftigten auf der Grundlage des Tarifvertrages SuE vergütet wird, aber keine Tarifbindung der Arbeitgeber besteht. Hier war man sich einig, dass Aktionsformen gewählt werden müssen, die es

möglichst vielen Betroffenen ermöglichen, sich für ihre Interessen einzusetzen. Besonders herauszuheben ist die Tatsache, dass die Berufsgruppen der Behindertenhilfe zwischenzeitlich in der Gewerkschaft ver.di angekommen sind. Alle Redner betonten die besondere Bedeutung der Beschäftigten in der Behindertenhilfe. Jetzt kommt es in der Tarifaufwertung darauf an, dass sich die Beschäftigten der Behindertenhilfe auch zeigen und sich für ihre Interessen aktiv einsetzen.

js

Diakonie

Entgelterhöhungen / Einstieg in einen Tarifvertrag

Die Dienstnehmerseite (Arbeitnehmerseite) der Diakonie in Kurhessen - Waldeck wird laut Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom Dezember 2014 (für den Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien Kurhessen-Waldeck / AVR. KW.), ab dem 01.04.2015 eine lineare Entgelterhöhung von 2,7% und ab 01.04.2016 eine weitere lineare Entgelterhöhung von ebenfalls 2,7% erhalten.

Für den Bereich der Altenpflege tritt die Erhöhung später (01.12.2015 und 01.10.2016) in Kraft. Voraussetzung für die Umsetzung dieses Beschlusses

ist, dass bis zum 23.01.2015 keine Einwendungen gegen den Beschluss erhoben wurden. Für die Diakonie-/Sozialstationen in Kurhessen-Waldeck ist die Angleichung der Tabellen zum 01.01.2017 vorgesehen. Für diesen Bereich besteht ein gültiger Überleitungsbeschluss.

Dies ist für die Dienstnehmerseite kein überwältigendes Ergebnis, aber es bewegt sich was für sie unter den angespannten Rahmenbedingungen der gesellschaftlichen Sozialpolitik, deren Druck allenthalben zu spüren ist. In der Herbstsynode 2014 der Evangelischen Kirche von Kurhes-

sen-Waldeck wurde beim Jahresbericht zur Diakonie Hessen ausgeführt, dass geprüft wird einen Tarifvertrag mit Gewerkschaften für die Bereiche Pflege / Altenpflege zu erarbeiten. Eine erneute Einberufung einer Delegiertenversammlung zur Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission Hessen (ARK.H) für die Wahl der Dienstnehmervertreter ist derzeit nicht vorgesehen.

Wäre ein derartiger Tarifvertrag ein Einstieg in einen Tarifvertrag für die gesamte Diakonie in Hessen? Hierzu gibt es keine Aussagen des Aufsichtsrats. In Kurhessen - Waldeck sind die Bereiche

Pflege / Altenpflege in die AVR. KW eingebunden, damit in allen Arbeitsbereichen grundsätzlich (befristete Öffnungsklauseln sind möglich) auf der gleichen Grundlage bezahlt wird. Wenn ein Tarifvertrag zur Grundlage werden sollte, dann wäre das ein neuer Ausgangspunkt im Arbeitsrecht für einen einzelnen Arbeitsbereich. Zu bedenken bleibt, dass die Rahmenbedingungen für die Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie Hessen von den Landeskirchen bestimmt werden.

Welcher arbeitsrechtliche Weg soll nun für die Diakonie Hessen eingeschlagen werden? rz

Kurzmeldung

Zehn Jahre Hartz IV

Am 1. Januar 2015 jährte sich zum zehnten Mal das Inkraft-Treten der so genannten Hartz-IV-Gesetzgebung. Heute zeigt sich, dass die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe in erster Linie ein Programm war, das zu einer starken Ausweitung des Niedriglohnssektors in Deutschland geführt hat. „Die Agenda-Politik war darauf angelegt, das Lohnniveau in Deutschland zu senken und einen Niedriglohnssektor großen Stils entstehen zu lassen“, so urteilt z. B. der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske. Bsirske hält es für notwendig, „bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen mehr zu tun und die Sanktionen zu überprüfen“.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat anlässlich des Jahrestags eine umfassende Analyse der Auswirkungen des Gesetzes vorgelegt. Auch heute seien immer noch sechs Millionen Menschen auf Hilfen zur Sicherung des Existenzminimums angewiesen.

In der gesamten Gesellschaft habe die Angst vor dem sozialen Abstieg zugenommen. Wer Arbeit sucht oder schon hat, sei heute eher bereit, Abstriche bei der Bezahlung hinzunehmen und ungünstigere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Der „arbeitsmarktpolitische Kollateralschaden“ der Reform sei nicht zu übersehen.

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 16. Januar 2015
Nächste Ausgabe April 2015

Kontakt

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

Der Kommentar

Selbstbestimmtes Leben ist nicht zum Nulltarif zu haben!

Inklusion ist ein Menschenrecht. Die Forderung nach sozialer Inklusion ist verwirklicht, so lässt sich in wikipedia nachlesen, wenn jeder Mensch in seiner Individualität von der Gesellschaft akzeptiert wird und die Möglichkeit hat, in vollem Umfang an ihr teilzuhaben oder teilzunehmen. Nun kann sich jede/r selbst ein Bild davon machen, wie sehr diese wohltuenden Worte in unserer Gesellschaft beispielsweise auf Menschen zutreffen, die erwerbslos sind oder als Migranten hier leben.

Auch Menschen mit Behinderung sammeln viele leidvolle Erfahrungen, wenn sie Selbstbestimmung und echte Gleichberechtigung für sich durchgesetzt sehen möchten. Auffallend ist, wie oft und fast schon zwangsläufig der (Kampf-) Begriff Inklusion für diese berechtigten Forderungen ins Feld geführt und über Gebühr strapaziert wird.

Bericht aus den Einrichtungen

Leitung des Wohnprojekts „Mitleben“ lädt AKAB zur Mitarbeit ein

Nach dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung („Behindertenrechtskonvention“) haben die Vertragsstaaten verschiedene Grundrechte zu gewährleisten. Zu ihnen gehören eine unabhängige Lebensführung und die Einbeziehung in die Gemeinschaft.

So ist zu gewährleisten, dass „Menschen mit Behinderung gleichberechtigt die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu entscheiden, wo und mit wem sie leben wollen und nicht verpflichtet sind, in besonderen Wohnformen zu leben“ (Artikel 19).

Das selbstbestimmte Leben, unabhängig von der Schwere der Behinderung ist das große Ziel! Mitten in der Gemeinde, in der Stadt sollen Wohnangebote geschaffen werden, die eine Alternative zu den bestehenden Wohnformen (meist stationäre Wohneinrichtungen) bieten und in denen Menschen mit und ohne Behinderung zusammen leben.

Neun örtliche Lebenshilfeorganisationen sind Teil des Projektes: Kassel, LHW Waldeck-Franken-

Dies löst Misstrauen aus, was meines Erachtens mehr als berechtigt ist.

Als Beispiel nenne ich die gemeindenahen Wohnprojekte, in denen Menschen mit und ohne Behinderung zusammen wohnen und Inklusion statt Integration real leben sollen. Professor Michael Schmidt von der Hochschule RheinMain (s. Artikel unten) ist nicht der Einzige, der das Hauptproblem auf den Punkt bringt: Inklusionsdebatten sind Spardebatten! Die fortschrittliche Parole „Alle Menschen sind gleich und sollen gleich behandelt werden“ ist das Einfallstor für eine völlig rückwärtsgewandte Auffassung, die im Kern besagt: Alle Gesellschafts-Mitglieder sollen dem Staat möglichst gleichviel kosten, wenn möglich auf dem Niveau der Menschen ohne Behinderung.

Einsparungen lassen sich hauptsächlich erzielen bei Baukosten



Herwig Selzer, BR-Vorsitzender der Lebenshilfe Gießen

und Aufwendungen für das Personal. Inkludierte Wohnprojekte sind genau so angelegt: So wird die Zergliederung der Unterstützungs-Leistungen logischerweise auch niedrige Entgeltgruppen hervorbringen. Unveränderlich gültig bleibt dennoch die Annahme, dass Lebensqualität für Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind und professionelle Assistenzleistungen untrennbar miteinander verbunden sind. Und das kostet eben auch Geld, zu Recht. An der Verbreitung dieser notwendigen Einsicht werden (auch) die Interessensvertretungen arbeiten müssen.



Werner Heimberg, Prof. Michael Schmidt, Reiner Rathschlag

berg, BMWK Main-Kinzig, Limburg, Dieburg, Main-Taunus, Gießen und Wetzlar-Weilburg.

Der Lebenshilfe Landesverband Hessen (Werner Heimberg) und die Hochschule RheinMain in Wiesbaden (Prof. Dr. Michael Schmidt) sind für die Gesamtkoordination bzw. die wissenschaftliche Begleitforschung zuständig. Mitte November kam auf deren Initiative ein Gespräch mit Mitgliedern des AKAB-Vorstands zustande, das hauptsächlich dem Informationsaustausch diente.

Für Prof. Schmidt sind zwei Punkte zentral: Die Inklusionsdebatte ist eine Spardebatte und Bedarfe haben sich an den Bedürfnissen der Menschen mit Behinderung auszurichten. Auf den Ausbaustopp für stationäre Wohnheimplätze haben Träger wie die Lebenshilfe zu reagieren,

so Heimberg, neue Wege gerade bei der Sozialraumorientierung müssen gegangen werden.

Die AKAB-Vertreter wiesen darauf hin, dass Berufsbilder verschwinden und die freie Auswahl von Annex-Leistungen (Hilfe zur Pflege, Haushaltshilfe etc.) zu einer Aufteilung von Arbeitsvorgängen führen werden – mit vermutlich enorm negativen Auswirkungen auf die Vergütungsstrukturen.

Einig war man sich, dass Zusammenarbeit sinnvoll sei. So luden W. Heimberg und Prof. Schmidt Mitglieder des AKAB-Vorstands zu der nächsten Fachtagung am 7. März in Wiesbaden ein. Schwerpunktthema bilden nach drei Jahren Projektlaufzeit die Erfahrungen mit den bisherigen sozialrechtlichen und finanziellen Grundlagen.

„Es ist genug Geld da, es muss nur sinnvoll eingesetzt werden“

Stefan Röhrhoff ist seit Juli 2014 Gewerkschaftssekretär im ver.di Landesbezirk Hessen. Schwerpunkt seiner Arbeit ist das Führen von Tarifverhandlungen, u. a. im Bereich der Wohlfahrtsverbände sowie in Reha-Einrichtungen und privaten Krankenhäusern. Darüber hinaus ist er zuständig für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, hierzu zählen auch die Einrichtungen der Behindertenhilfe.



Was sind die Kernforderungen von ver.di in der kommenden Tarifrunde?

Am 18. Dezember 2014 hat die ver.di Bundestarifkommission die Eckpunkte der Forderung für die 2015 beginnende Tarifrunde mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) im Sozial und Erziehungsdienst beschlossen. Es geht in dieser Tarifrunde um eine deutliche Aufwertung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst und damit auch um eine Einkommensverbesserung. Betroffen sind unter anderem die Beschäftigten in Kindergärten, Jugendämtern und MitarbeiterInnen in Werkstätten und Wohnstätten für Menschen mit Behinderung. Dies soll durch die Neuregelungen der Einkommensvorschriften und der Tätigkeitsmerkmale innerhalb der S- Tabelle im Umfang von durchschnittlich 10 Prozent erfolgen.

Dies würde beispielsweise für die Beschäftigten der Behindertenhilfe bedeuten, dass (...)

(...) ErzieherInnen und HeilerziehungspflegerInnen, die derzeit in der Entgeltgruppe S6- S8 eingrup-

piert sind, zukünftig in die S10- S13 eingruppiert werden oder dass Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung, die derzeit in der Entgeltgruppe S5- S8 eingruppiert, zukünftig in die S10- S12 eingruppiert werden.

Darüber hinaus wollen wir eine zwingende Anerkennung aller Vorbeschäftigungszeiten bei der Stufenzuordnung.

Wie begründet ver.di seine Forderungen?

Beschäftigte im Sozial und Erziehungsdienst haben eine anspruchsvolle Ausbildung absolviert, die Anforderung an ihre Arbeit als pädagogische Fachkräfte steigen ständig. Die Arbeit der KollegInnen ist wichtig für unsere Gesellschaft und sie kann nur positiv umgesetzt werden, wenn diese KollegInnen analog ihrer Ausbildung und ihrer verantwortungsvollen und immer neu herausfordernden Tätigkeit auch entsprechend bezahlt und damit gewertschätzt werden.

Deshalb geht es in der bevorstehenden Tarifrunde um die Aufwertung dieser Berufe, nicht nur um schöne Worte, sondern auch direkt sichtbar um mehr Geld. Gute Arbeit soll auch richtig gut bezahlt werden. Die Beschäftigten in Bereich des Sozial- und

Erziehungsdienst leisten „richtig gute“ Arbeit. Deswegen haben wir begleitend zu der Tarifrunde eine Kampagne gestartet unter dem Motto: „Richtig Gut Aufwertung jetzt!“

Wie sollen diese sehr anspruchsvollen Forderungen durchgesetzt werden?

Nur wenn sich viele Beschäftigte in den Betrieben zusammenschließen und sich in ver.di organisieren, werden wir unser Ziel einer Aufwertung der Berufe erreichen. Die Vergangenheit hat es gezeigt: überall dort wo sich Beschäftigten zusammen geschlossen haben, habe sie auch was für sich erreichen können.

Die Arbeitgeber werden uns nicht einfach so, dass Geld geben. Sie werden sagen, es nicht genug Geld da. Wir aber sagen, es ist genug Geld da, es muss nur sinnvoll eingesetzt werden und ankommen, wo es gebraucht wird. Ver.di fordert bereits seit Jahren die Wiedereinführung einer Vermögenssteuer. Superreiche sollen auf ihr Vermögen wieder eine Steuer zahlen. Diese politische Maßnahme würde alleine 20 Milliarden Euro jährlich in die öffentliche Kasse spülen.

Wir müssen aus den Betrieben heraus Druck machen. Das heißt, wir müssen Aktions- und bei Bedarf auch Streikbereitschaft herstellen. Das geht nur, wenn wir es schaffen, viele Kolleginnen und Kollegen zu überzeugen mit zumachen. Jeder einzelne muss sich fragen, was bin ich bereit dafür zu tun, um mehr Geld zu bekommen.

Weiterführende Informationen finde ihr unter: www.soziale-berufe-aufwerten.de

Jeder Fünfte von Armut betroffen

Das Statistische Bundesamt in Wiesbaden hat am 16. Dezember mitgeteilt, dass jeder fünfte Einwohner Deutschlands in Armut lebt oder soziale Ausgrenzung erfährt. In Deutschland gilt als armutsgefährdet, wer nicht mindestens 979 Euro im Monat zur Verfügung hat, also weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung bezieht. So fehlt etwa das Geld für die Nutzung von Verkehrsmitteln oder für ausreichende Heizung. 2013 waren rund 16,2 Millionen Menschen oder 20,3 Prozent der Bevölkerung von Armut betroffen. Die (Horror-) Zahlen sind seit 2008 relativ konstant geblieben, damals lag der Wert bei 20,1 Prozent, im Jahr 2012 bei 19,6 Prozent. Frauen sind von Armut oder sozialer Ausgrenzung stärker betroffen als Männer, vor allem in der Altersgruppe zwischen 18 und 64 Jahren. Hier ist der Wert mit 23,5 Prozent am höchsten. Armut sei keine Randerscheinung mehr, schätzt beispielsweise der Sozialverband VdK Deutschland ein. Im Durchschnitt der Europäischen Union lag der Teil der sozial Ausgegrenzten mit 24,5 Prozent gar noch höher.

Die Armutsdaten werden in Deutschland seit 2005 jährlich erhoben. Sie sind Teil einer EU-weiten Untersuchung, für die in allen Mitgliedstaaten einheitliche Definitionen und methodische Mindeststandards gelten. *hs*

Verdi

ver.di-Bundesarbeitskreis (BAK) Behindertenhilfe verständigt sich auf Forderungen

Geht es nach ver.di, soll 2015 das Jahr der Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe werden. Damit ist in der Hauptsache gemeint: Ein neues Eingruppierungsrecht, das deutliche Einkommenserhöhungen mit sich bringt!

Der BAK hat 2014 viele intensive Diskussionen zu diesem Thema geführt, um die Forderungen zu begründen. Nicht die Frage, was wäre gerecht,



Der BAK während seiner Sitzung am 8. Dezember in Kassel

war zu stellen, sondern warum ist es richtig, dass ...! Verständ-

digen konnte man sich unter anderem auf die Forderung nach Verkürzung der Stufenlaufzeiten. Eine erfolgreiche Kampagne braucht realistische, mobilisierende Forderungen. Tausende werden 2015 auf die Straße

gehen müssen, um die Entgelte endlich auf ein Niveau zu heben, die der qualitativ hohen fachlichen Arbeit entsprechen und mehr als gerechtfertigt sind.

Um in Hessen gerüstet zu sein, hat sich eine ver.di-Fachkommission gegründet. Mit einer Unterschriftenkampagne sollen KollegInnen dazu bewegt werden, für sich deutlich höhere Einkommen zu fordern. *hs*

Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Die WfB Rhein-Main e.V. bietet im Kreis Groß-Gerau verschiedene Angebote in der Behindertenhilfe an. Es gibt drei Werkstattstandorte mit angegliederten Berufsbildungsbereichen, eine Tagesförderstätte an zwei Standorten, eine integrative Kindertagesstätte, eine Frühförder- und Beratungsstelle, zwei Wohnstätten sowie das Betreute Wohnen. Zusätzlich wurden zwei Tochterunternehmen gegründet. Die Integrationsfirma Alpha-Service gGmbH und die Solvere gGmbH, eine Werkstatt für ca. 65 Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen. Neu sind zwei Tagesstrukturierende Angebote für Menschen, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Hier werden 20 Menschen betreut.

Die verschiedenen Angebote verteilen sich hauptsächlich auf den Bereich Rüsselsheim mit dem Hauptsitz, Mörfelden-Walldorf sowie Biebesheim und werden von zirka 375 Angestellte betreut.



Stefan Eich, BR-Vorsitzender

Welchen Stellenwert hat der AKAB für uns?

Der AKAB bietet eine gute Plattform, um sich mit anderen Einrichtungen auszutauschen und bereits gemachte Erfahrungen zu nutzen. Sei es bei den Treffen oder auch durch den direkten Kontakt mit den einzelnen Gremien der Einrichtungen. Hierbei zeigt sich der Vorteil, dass die Teilnehmer alle aus dem gleichen Fachbereich kommen. Ebenfalls sind die angebotenen Schulungen immer sehr spezifisch für die Belange der Behindertenhilfe ausgelegt.

Gremium und momentane Baustellen

Unser Gremium ist in dieser Besetzung nun schon seit Ende 2013 zusammen. Im letzten Jahr setzten wir uns den Schwerpunkt auf Teambildung und Öffentlichkeitsarbeit. So haben wir es im letzten Jahr geschafft, monatlich eine BR-Information heraus zu bringen. Zurzeit beschäftigen uns das BEM sowie eine BV zur Prävention sexueller Übergriffe. Als größeres Projekt für 2015 wollen wir uns noch über Arbeitszeitregelungen für die einzelnen Bereiche kümmern.

AKAB e.V. in Aktion

Neue BR-Gremien im Amt: MV zieht eine erste Bilanz

Im Frühjahr 2014 wurden in den meisten AKAB-Einrichtungen Betriebsratswahlen durchgeführt. Die Mitgliederversammlung im Oktober nahm dies zum Anlass, um sich darüber auszutauschen, wie die Gremien in die neue Amtszeit gestartet sind.



Markus Grothe, BR-Vorsitzender des Behindertenwerks Main-Kinzig präsentiert AG-Ergebnisse

Die TeilnehmerInnen verteilten sich auf fünf Arbeitsgruppen und diskutierten die Fragen: „Was hat mich in den letzten Monaten im neuen BR-Gremium am meisten beeindruckt?“, „Wie beschäftigen wir uns inhaltlich mit den aktuellen betrieblichen Themen?“ „Wie verteilen wir Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Gremium?“ und schließlich: „Wo holen wir uns dabei Unterstützung?“

Hinsichtlich der Zusammensetzung der Gremien zeigte sich,

dass einige nahtlos in gleicher Besetzung dort weiterarbeiteten, wo sie vor der Wahl aufgehört hatten. Andere hatten sich, bedingt durch Vergrößerung der Betriebe oder dem Ausscheiden älterer KollegInnen, neu gemischt. Dort, wo

zusätzlich noch ein Wechsel in der Geschäftsführung stattgefunden hatte, wurde die Notwendigkeit, sich als Gremium neu zu organisieren und Autorität zu verschaffen zu einer besonderen Herausforderung. Auf Augenhöhe zu kommen – sowohl im Umgang mit der Geschäftsführung als auch im Gremium zwischen neuen Mitgliedern und alten Hasen kennzeichnete für etliche die ersten Monate im Amt. So gab es bei den „Neuen“ Staunen über die Vielzahl der Aufgaben, für die

„Alten“ Verblüffung über neue Perspektiven auf den Betrieb und Ideen der „Neuen“ für zukünftige BR-Arbeitsfelder. Die Sicherstellung der BR-Teilnahme an Sitzungen ist oftmals, trotz eindeutiger Regelung im Betriebsverfassungsgesetz, für jedes neue Mitglied neu durchzusetzen. Der Druck in den Teams vor Ort wächst durch Arbeitsverdichtung und Krankenstände. Alle Beteiligten müssen einen Weg finden, BR-Termine zu realisieren und Loyalitätskonflikte mit den KollegInnen vor Ort zu minimieren.

Zusätzlich zu den Grundlagen-Schulungen haben sich Klausur-tage für die meisten Gremien mittlerweile zur Teamfindung, Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation und Planung der zukünftigen Arbeitsfelder bewährt. In der praktischen Umsetzung sind in erster Linie – wenn vorhanden – die freigestellten BR aktiv. Viele haben aber auch Arbeitsgruppen und Ausschüsse etabliert, in denen die nicht freigestellten BR zu vereinbarten Themen Vorlagen erarbeiten. uts

Arbeitsrecht

Rechte der Beschäftigten bei der Dienstplangestaltung

Wer in einer Betreuungs- und Pflegeeinrichtung im Schichtdienst nach Dienstplan arbeitet, unterliegt einer besonderen Belastung durch die Lage der Arbeitszeit.

Hinsichtlich der Dienstplanung und der Umsetzung im Alltag entstehen immer wieder Fragen, die (in Gießen) mit einem Arbeitsrechtler besprochen wurden. Zwei Fragen und die dazugehörigen Antworten stelle ich hier vor.

Muss ich einer kurzfristigen Verlängerung eines Dienstes nachkommen, auch wenn ich unaufschiebbare private Verpflichtungen habe?

Grundsätzlich trägt der AG das Risiko bei Personalausfall; er hat dann für Ersatzpersonal Sorge zu tragen. Der Dienst endet somit wie im Dienstplan festgelegt.

ABER: Da möglicherweise betreuungsbedürftige Menschen

ohne Aufsicht sind, darf der Arbeitsplatz aus der Gründen der Aufsichtspflicht nicht einfach verlassen werden. Der Dienst muss zunächst verlängert werden bis Ersatz da ist. Damit dieser auch kommt, ist die Leitung zu informieren und der Bedarf an Ersatz anzuzeigen. Der AG hat dann schnellstmöglich für Ersatz zu sorgen.

Habe ich einer Dienstplanung zuzustimmen, die meine arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit erheblich unterschreitet (Minusstunden)?

Sobald der Dienstplan veröffentlicht ist, sollte jede/r prüfen, ob die geplante Arbeitszeit richtig ist. Eine explizite Zustimmung ist nicht erforderlich. Sollte die Planung jedoch nicht mit geltendem Arbeitszeitrecht übereinstimmen oder persönliche Belange völlig außer Acht lassen, so sollte der Änderungswunsch

umgehend angezeigt werden. Aufgrund des Direktionsrechtes hat der Arbeitgeber das Recht, die Arbeitszeiten nach „billigem Ermessen“ zu planen. Dabei kann der Planungszeitraum (einen Monat) über oder unterschritten werden. Hier gilt zunächst die jährliche Arbeitszeit als Grundlage. D.h.: wer mit Über- oder Minusstunden geplant ist, muss spätestens innerhalb eines Jahres einen Ausgleich erhalten; in besonderen Fällen auch früher.

Nach „billigem Ermessen“ bedeutet, dass Arbeitszeitrichtlinien einzuhalten sind. Auch sind wissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen. Eine Zustimmung der Dienstplanung oder der Verlängerung eines Dienstes (kann auch nachträglich erfolgen) muss dann durch den Betriebsrat erfolgen. jsc