

Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

In den 53 Jahren ihres Bestehens hat sich die Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg von ihrem Ursprung von der Grube „Florentine“ zu einem bedeutenden mittelständischen Unternehmen in der Region Wetzlar und Oberlahn entwickelt. An fünf Standorten arbeiten 520 Menschen mit Behinderung in Werkstätten. Derzeit entsteht ein Berufsbildungszentrum in der Innenstadt Wetzlars. Zwei Kindertagesstätten mit Frühförderbereichen und Familienzentrum, und eine Grundschule gehören zum weiteren Angebot. Ein FED „Offene Hilfen“ komplettiert das Angebot für Familien.

Es stehen 12 Wohneinrichtungen und verschiedene Angebote des Betreuten Wohnens wie z. B. „MITLEBEN“ zur Verfügung.

Um die ca. 1200 Betreuungsplätze kümmern sich 600 Personalangestellte. Die LH Wetzlar-Weilburg ist mit 1500 Mitgliedern die zweitstärkste Ortsvereinigung nach Berlin in ganz Deutschland.



So outen sich die nicht-hauptamtlichen BR-Mitglieder während ihrer BR-Arbeitszeit.

Mittelfristige Ziele

Der neue Betriebsrat besteht nunmehr aus 13 Mitgliedern, denen sich eine Vielfalt von Betätigungen in einem typisch dezentralen Unternehmen bietet. Seit vier Jahren arbeiten wir schwerpunktmäßig an einem BGM, Konfliktberatung- und Begleitung nehmen auch einen gewissen Raum ein. Wir wollen die Arbeitsverhältnisse positiv verändern und schleichende Negativentwicklungen stoppen, neue technische Möglichkeiten nutzen mit der höchsten Aufmerksamkeit der Wahrung des Datenschutzes.

Was bedeutet für uns der AKAB?

Der Austausch auf Arbeitnehmerebene ist ein zentraler Punkt, praktisch von KollegInnen lernen und mit eigenem Knowhow andere unterstützen. Im Dialog gegen einen Wettbewerb von Lohndumping und Billiganbietern agieren. Der AKAB bietet die Möglichkeit, und das ist für uns auch wichtig, den Stand anderer Einrichtungen in die Bewertung unserer eigenen Arbeit mit einbeziehen zu können.

AKAB e.V. in Aktion

AKAB-Fortbildung in Frankenau zum Thema Veränderungsprozesse

Welche rechtlichen und organisatorischen Handlungsfelder haben Interessensvertretungen in Zeiten knapper Kassen und den damit einhergehenden betrieblichen Veränderungen? – Diese Frage beschäftigte 18 TeilnehmerInnen drei Tage im Februar in Frankenau.



Ziel war, direkt auf die Themen der Behindertenhilfe-Einrichtungen einzugehen. Die Ergebnisse der dreitägigen Diskussion sind in Form eines Arbeitspapiers gesichert worden, das perspektivisch den Charakter eines sich fortschreibenden Leitfadens für BR/MAV-Arbeit annehmen soll und mit dem die KollegInnen vor Ort arbeiten können.

Nach einer rechtlichen und gesellschaftspolitischen Standortbestimmung war Ausgangspunkt der Diskussion die Frage, welche Probleme KollegInnen

an die Gremien derzeit herantragen. Nicht verwundern muss die Erkenntnis, dass sich Veränderungen auf Gesamt-Betriebsebene widerspiegeln in den Einzel-Anfragen der KollegInnen. Es zog sich wie ein roter Faden durch alle vorgestellten Handlungsfelder, dass „typi-

sche“ BR/MAV-Themen durch Personalabbau, Veränderungen in der Alterspyramide und dem Ansteigen der Anforderungen eine enorme Zuspitzung erfahren. Diese Zuspitzung bedeutet auch für die Gremienarbeit eine Fokussierung auf neue Themen wie betriebliche Gesundheitsförderung oder der Umgang mit den Konsequenzen von 20 Jahren betriebswirtschaftlicher Rechnungsführung: prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Personalabbau. Wie bearbeiten wir diese An-

fragen, wie kommen wir zu unseren Arbeitsschwerpunkten? Welche Rechte/Gesetze nutzen wir? Wie wenden wir sie praktisch an? – Mit diesen Fragen ging es in weitere Diskussionsrunden. Deutlich wurde, wie wichtig ein gut funktionierendes, vertrauensvoll zusammenarbeitendes Gremium ist. Wertschätzende Kommunikation, bei der jeder zu Wort kommt, ist Grundlage, um sich auf ein gemeinsames Vorgehen zu vereinheitlichen, sich realistische Ziele zu setzen und Durchsetzungskraft zu erreichen.

Die Rückmeldungen am Schluss waren durchweg positiv: den Austausch in den AGs zu konkreten und strategischen Fragen, ebenso die Hinweise, wie man zu strategischem Arbeiten kommt.

Als Maßnahme zur weiteren Vernetzung der AKAB-Mitglieder wurde beschlossen, ein regelmäßiges Regionaltreffen im Raum Rhein-Main einzuführen, ebenso eine 3-Tages-Fortbildung zum Betriebsverfassungsgesetz für Anfang 2015. *uts*

Arbeitsrecht

Wer sich anonym beschwert, verändert nichts!

Immer wieder mal erreichen Betriebsräte / MAVen anonyme Briefe, in denen Missstände, Ungerechtigkeiten oder andere problematische dienstliche Angelegenheiten zur Sprache gebracht werden.

Ähnlich sind Situationen, in denen diese von Kollegen angesprochen und Probleme geschildert werden, aber zum Schluss heißt es: „Erzähle aber nicht, dass ich das gesagt habe!“ Oder es wird tatsächlich Arbeitsrecht gebrochen und der nächste Schritt wäre gemeinsam mit der Interessenvertretung eine Regelung zu treffen. Dies trauen sich dann oft die Mitarbeitenden nicht, weil man es sich ja nicht mit den Kollegen oder dem „Chef“ verderben will.

„Schön, das wir mal darüber gesprochen haben!“, kann ich da nur sagen. Man hat sich mal ausgesprochen, aber verändern

tut sich so nichts!

Klar ist: Diejenigen, die sich an die Betriebsräte / MAVen wenden, sind in der Regel in einer kritischen Arbeitssituation und erwarten Beratung und Hilfe, wobei die Grenze zu der Erwartung, dass wir ihr Problem lösen und natürlich ihre Partei und Meinung ergreifen, fließend ist. Meistens findet man ein Gemenge aus arbeitsrechtlichen und emotional/persönlichen Problemen vor.

Das Beschwerderecht ist im Betriebsverfassungsgesetz, der rechtlichen Grundlage für Betriebsrats-Tätigkeit (MAVEN haben eine ähnliche Regelung im kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetz) im § 84 formuliert: (1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern

des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuwehren.

(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Die Vertretungen können also erst tätig werden und die Interessen eines Mitarbeiters vertreten, wenn sie von diesem dazu beauftragt worden ist.

Auch wenn es manchmal schwierig erscheint, können wir nur empfehlen, sich bei arbeitsrechtlichen Fragen an die BRe/MAVEN zu wenden! *pb*

Tarifbindung jetzt!



Jürgen Süß

Der Neoliberalismus hat auch in der Behindertenhilfe ein Trümmerfeld hinterlassen. Arbeitgeber entzogen sich der Tarifbindung, Qualitätsverlust und Einkommensverlust bei den Beschäftigten waren die Folge. Ziel muss wieder sein: Bindung an den Tarifvertrag

Seite 2

Ver.di-Bundestarifkommission billigt Tarifergebnis

Die Beschäftigten bei Bund und Kommunen erhalten rückwirkend zum 1. März 2014 eine Gehaltserhöhung von 3,0 Prozent, mindestens aber 90 Euro mehr Gehalt. Eine weitere Anhebung der Gehälter erfolgt zum 1. März 2015 um 2,4 Prozent; der Urlaubsanspruch steigt auf 30 Tage.

Seite 3

Betriebsrat stellt sich vor

Der Betriebsrat der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg ist Mitglied im AKAB e. V.



„Outing“ der Betriebsräte in Wetzlar-Weilburg

Seite 4

KollegInnen in der Behindertenhilfe wählen neue BR-Gremien

Zu erwartende Sparmaßnahmen in allen Einrichtungen stellen größte Herausforderung dar

Im April und Mai haben in den meisten Einrichtungen der Behindertenhilfe BR-Wahlen stattgefunden. Bei Wahlbeteiligungen von mindestens 50% haben Belegschaften die personelle Zusammensetzung ihrer Interessenvertretungen neu bestimmt.

So unterschiedlich die Bedingungen bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen in den einzelnen Einrichtungen auch waren – hinsichtlich der Belegschaftsgröße oder Verankerung des BR in der Belegschaft – bei der Analyse zeigen sich viele Gemeinsamkeiten.

So war bei der KandidatInnen-Suche dieses Mal besonders auffällig, dass sich KollegInnen eine Kandidatur sehr gut vorstellen konnten, es dann aber noch nicht taten mit dem Argument, bei der chronischen Personalknappheit könne man dies den eigenen KollegInnen nicht antun. Diese Entwicklung ist deshalb dramatisch, weil Betriebsrats-Gremien nur dann eine vierjährige Wahlperiode mit voller Mitgliederzahl überstehen können, wenn auf



Auf der AKAB-Fortbildungsveranstaltung am 14. Mai in Rüsselsheim war ein Thema die BR-Wahl-Analyse

den Bewerber-Listen weit mehr KandidatInnen stehen als zu wählende Betriebsräte. Die Anzahl der BR-Mitglieder bestimmt sich nach der Anzahl der wahlberechtigten KollegInnen. So bildet sich ein 11er-Gremium bei einer Belegschaftsgröße von 401 bis 700.

Augenscheinlich war bei der Durchführung der Wahlen selbst, dass die ausschließliche Möglichkeit einer Briefwahl eine höhere Wahlbeteiligung bewirkte als die Urnenwahl, kombiniert mit der Beantragung von Briefwahlunterlagen.

Auf die neu gewählten Betriebsräte wartet eine Vielzahl von Handlungsfeldern, zu denen sicherlich betriebliche Gesundheitsförderung und unterschiedliche Facetten zum Thema Vergütung gehören werden. Es steht zu befürchten, dass die Angst vieler KollegInnen um ihren Arbeitsplatz, nicht weil das Fortbestehen der Einrichtung in Frage steht, sondern weil man sich nicht mehr sicher ist, dem Arbeitsdruck auf Dauer gewachsen zu sein, ein ständiger Begleiter bei BR-Aktivitäten sein wird.

hs

Diakonie

Wieder nicht geklappt!

In der Arbeitsrechtlichen Kommission für das Diakonische Werk Hessen (ARK DW H) gibt es weiterhin keine Dienstnehmervertretung.

Die Dienstgeber (Arbeitgeber) haben ihre Plätze seit längerem besetzt. Die Dienstnehmer (Arbeitnehmer) haben ihre VertreterInnen noch nicht gewählt. Die ARK DW H soll zukünftig für über 40.000 Beschäftigte Arbeitsrecht setzen und Verhandlungen zur Bezahlung der Mitarbeitenden führen.

Am 31. März 2014 war vom Diakonischen Werk Hessen in Friedberg erneut zu einer Delegiertenversammlung eingeladen.

Die für die erste Amtszeit bestehenden zwei Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) der Landeskirche in Kurhessen-Waldeck und in Hessen Nassau favorisieren für die erste Amtszeit der ARK DW H die Erarbeitung eines kirchengemäßen Tarifvertrags. Sie verweisen auf die Entwicklungen in der Diakonie Niedersachsen. Die Dienstgeberseite ist zu einer verbindlichen Aussage in diese Richtung nicht bereit. Fast die gesamte Zeit wurde die Wahlversammlung durch eine Demonstration der Gewerkschaft ver.di für Tarifverträge begleitet.

Es fanden zu Beginn ausführliche Diskussionen zwischen der Leitung der Wahlversammlung und einzelnen Delegierten statt. Es ging u.a. um die Zeitschiene, Kandidaturen, Redezeiten, korrekte Stimmzettel. Da es möglich ist, dass sich bis zum Beginn der Wahl noch Kandidatinnen / Kandidaten aufstellen lassen können, wuchs der Stimmzettel von 14 auf 64 Bewerbungen.

Die Vorstellung der Kandidatinnen / Kandidaten konnte erst am späten Nachmittag beginnen. Es zeichnete sich ab, dass es nicht mehr zur Vorstellung aller Bewerberinnen / Bewerber kommen würde, da einige Delegierte die

Versammlung aus unterschiedlichsten Gründen verlassen mussten. Die überwiegende Mehrheit der verbliebenen Delegierten sah sich nicht mehr in der Lage korrekt zu wählen, da eine Vorstellung aller Kandidatinnen / Kandidaten immer unwahrscheinlicher wurde. Die Versammlungsleitung entsprach der Feststellung der Delegierten auf Undurchführbarkeit der Wahl und beendete gegen 19.40 Uhr die Delegiertenversammlung.

Die bestehenden ARKen der Landeskirchen arbeiten bis zur Konstituierung der ARK DW H weiter. Wie soll es nun weitergehen?

rz

Kurzmeldung

Todesursache Armut

Zu den Binsenweisheiten gehört, dass Arme früher sterben und Menschen ohne ausreichend Geld in der Tasche darüber hinaus häufiger und länger unter schweren Krankheiten zu leiden haben als andere. Aktuelle Ergebnisse einer Studie des Robert Koch-Instituts (RIK) in Verbindung mit Daten einer repräsentativen Wiederholungsbefragung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) belegen nun erneut den Zusammenhang zwischen finanzieller Ausstattung und Gesundheit. Konkret: Die mittlere Lebenserwartung ist in der Bevölkerungsgruppe mit dem niedrigsten Einkommen bei Männern um fast elf Jahre, bei Frauen um mehr als acht Jahre verringert gegenüber der am besten gestellten Gruppe. Das Risiko einer schweren Krankheit, wie etwa eines Herzinfarkts oder einer psychischen Beeinträchtigung, ist für sie doppelt bis dreimal so hoch. Diese alarmierenden Zahlen waren u. a. Thema auf dem Kongress „Armut und Gesundheit“, der am 13./14. März in der Technischen Universität Berlin stattfand. Da die Einkommensschere in Deutschland kontinuierlich weiter auseinander geht, steht zu befürchten, dass Krankheits- und Sterbedaten dieser Entwicklung mit einer gewissen Verzögerung folgen werden.

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 05. Juni 2014
Nächste Ausgabe Oktober 2014

Kontakt

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

Der Kommentar

Tarifbindung jetzt!

Was hält einen sozialen Träger davon ab, sich an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes zu binden?

Es wird viel geträumt in der sozialen Arbeit. Wie war es früher doch so schön, als noch einheitliche Entgeltsätze gezahlt wurden. Die Finanzierung der sozialen Arbeit war planbar und sicher. Die Refinanzierung der Gehälter der Beschäftigten auf der Grundlage des BAT war selbstverständlich. Freie Träger, Kirchen, Sozialverbände, alle bezahlten ihre Beschäftigten auf dem gleichen Niveau.

Aber was hat sich geändert im Vergleich zu den vermeintlich goldenen Zeiten?

Der Neoliberalismus hatte in den 90er Jahren Einzug gehalten. Wer modern sein wollte, verabschiedete sich vom Tarifvertrag. Leistung soll sich lohnen. Konkurrenz war angesagt. Nur die besten sollen übrig bleiben. Freies Unternehmertum mit eigenen

Entscheidungen stellt das Wachstum der eigenen Einrichtung sicher. Frei wollen wir sein, von allen Fesseln. Qualitätsmanagement wird schon alles richten.

Die Folgen dieses fatalen Wettkampfes (auch in der sozialen Arbeit) führten zu Qualitätsverlust und vor allem zu Einkommensverlust bei den Beschäftigten.

Heute baden wir die Folgen aus: Die soziale Arbeit ist als Berufsfeld unattraktiv geworden, der Fachkräftemangel allgegenwärtig.

Bei allem sozialen Engagement muss jeder von seiner Arbeit auch leben können. Dem entgegenstehen unfreiwillige Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und geringe Löhne. Tariflohn nach dem TVöD wird immer mehr zur Seltenheit.

Also weiter Löhne und Arbeitsbedingungen drücken. Es wird schon irgendwie weiter gehen. Wie sonst kann man im Haifischbecken der „Sozialen Arbeit“ als



Jürgen Süß, BR-Vorsitzender des LHW Waldeck-Frankenberg

Träger noch überleben. – Fatal! Dabei ist die Lösung doch so einfach:

Wir schaffen wieder die guten alten Zeiten.

Wir bezahlen wieder alle Beschäftigte in der sozialen Arbeit nach dem TVöD.

Wir machen uns keine Konkurrenz über die Personalkosten.

Wenn alle mitmachen, haben auch die Kostenträger keine Chance mehr die Einrichtungsträger zu knebeln.

Was hält also einen sozialen Träger davon ab, sich an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes zu binden?

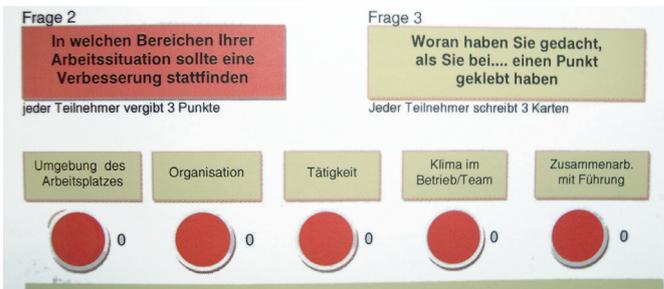
Bericht aus den Einrichtungen

Arbeitsplatzsituationsanalyse bei der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg

Gesundheits- und Sozialexperten haben mittlerweile die Auswirkungen von belastenden Situationen und Zuständen am Arbeitsplatz erkannt und schlagen Alarm.

Für die Volkswirtschaft entsteht ein enormer Schaden, nicht zu sprechen von den bedauernden Einzelschicksalen, die von Langzeiterkrankung und Arbeitsplatzverlust betroffen sind. Aber Vorsicht, Unternehmen neigen dazu, sich in einen Aktionismus ziehen zu lassen, weil sich mittlerweile ein Markt durch entsprechende Anbieter entwickelt hat, die diese Arbeit anbieten. Aus unserer bisherigen Erfahrung können wir sagen, dass diese Vorgehensweise nicht den erhofften Erfolg bringen wird.

Um ein solches Projekt erfolgreich zu gestalten, bedarf es der Mitarbeit aller, der Unternehmensleitung, die entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellen muss, der Führungsebenen, die sich ihrer Verantwortung gegenüber ihren nachgeordneten Mitarbeitern bewusst sind und den KollegInnen, denen man Möglichkeiten und Begleitung zu geben hat, um ihre Situation



am Arbeitsplatz, im Team und Unternehmen zu reflektieren.

Eine Personalbefragung gibt Aufschluss über den Stand und die Situation des Unternehmens, es ist aber mehr ein Bild aus der Vogelperspektive. Konkretere Erkenntnisse gewinnt man mit einer sog. Arbeitsplatzsituationsanalyse (ASITA), die man mit einem internen Moderator in einem kleinen Team über zwei bis drei Stunden erarbeiten kann.

Es werden Fragen nach der Tätigkeit, Organisation, Umgebung des Arbeitsplatzes, Klima im Betrieb und der Zusammenarbeit mit Führung gestellt. Werden Verbesserungen für sehr wichtig, teilweise wichtig oder nicht wichtig gehalten. Um gute Prioritäten setzen zu können sind nur wenige konzentrierte Antworten zugelassen, auch die Begründungen sind begrenzt

und präzisieren das Ergebnis. Ein wichtiger Bestandteil solcher Workshops ist es zu erkennen, wo Ressourcen vorhanden sind, diese werden anhand der Fragen „Welches sind die wichtigsten Wünsche zur Verbesserung der Arbeitssituation“ (auch nur 3 Antworten) und „Was gefällt ihnen an ihrer Arbeit besonders gut“ ermittelt.

Die schwierigste Phase ist allerdings die Umsetzung geeigneter Maßnahmen, die der Verbesserung dienen, hier ist Beharrlichkeit und Überzeugungskraft erforderlich gegenüber allen Beteiligten. Veränderungen werden oft als lästig oder kostspielig empfunden, genau das ist der Zeitpunkt, ob ein Projekt erfolgreich wird oder scheitert. Zielstrebig dranbleiben ist die einzige Alternative.

„Verstärkt tarifungebundene Träger in die Tarifbindung zwingen“

Fabian Rehm arbeitet als Gewerkschaftssekretär im Landesfachbereich 03 und ist dort für die Tarifarbeit im Bereich Wohlfahrt und Soziales zuständig.

Warum ist deines Erachtens der Tarifabschluss als Erfolg zu werten?

Die durchgesetzte Komponente ist aus meiner Sicht ein Erfolg der KollegInnen und zwar aus zwei Gründen: Zum einen profitieren die KollegInnen in den unteren Entgeltgruppen, unsere Mitglieder überproportional, und zum anderen wird die Lohnspreizung verringert. Zudem sind Sockel- und Festbeträge für die Arbeitgeber ein rotes Tuch. Das wir hier was erreicht haben, ist ein Erfolg.

Die ursprüngliche Forderung von ver.di waren 100 Euro Sockelbetrag plus 3,5% Lohnerhöhung. Es gab eine außergewöhnlich hohe Streikbereitschaft, die Steuereinnahmen des Staates sind auf einem Höchststand. Im ver.di-Diskussionsforum gab es – deswegen – viele kritische Stimmen zum Abschluss. Der Tenor: es wäre viel mehr drin gewesen. Was sagst du zu einer solchen Bewertung?

Eine lebhaftere Debatte finde ich immer gut. Es muss darum gehen das nächste Mal besser zu sein. Mehr Kohle wäre immer wünschenswert. Angesichts der enormen Belastungen in der Sozialen Arbeit und der strukturell zu niedrigen Entlohnung wäre ein „Mehr“ auch nötig. Gleichzeitig gibt es zur Zeit in der Tat recht hohe Steuereinnahmen, jedoch sind wir auch mit politischen Vorgaben wie der Schuldenbremse



und dem damit zusammenhängendem Schutzschirm konfrontiert. Ich glaube, dass wir diese politischen Vorgaben stärker in den Blick nehmen müssen und parallel verstärkt tarifungebundene Träger in die Tarifbindung zwingen müssen.

Ver.di unterstreicht die Notwendigkeit, die Sozialen Berufe tarifpolitisch aufzuwerten. Was sind die Hauptinhalte der aktuellen ver.di-Kampagne?

Es soll um eine tarifpolitische Aufwertung gehen. Mit der SuE-Tabelle ist ein erster Schritt gemacht worden, jedoch ist die aktuelle Tabelle nur ein Zwischenschritt. Der TVöD ist in diesem Sinne weiterzuentwickeln und als Leitwährung bei allen Trägern durchzusetzen. Hierzu brauchen wir aber eine bessere Durchsetzungsfähigkeit und einen höheren Organisationsgrad. Bei der Einschätzung der Rahmenbedingungen sind wir recht klar: Die staatliche verordnete Kürzungspolitik wird auf dem Rücken der KollegInnen ausgetragen und gefährdet somit auch die Aufgabenerfüllung.

Gewerkschaftliche Aktionen können nur dann von Erfolg gekrönt

sein, wenn sehr viele KollegInnen für ihre eigenen Interessen eintreten, sich aktiv an betrieblichen Aktionen beteiligen, auf die Straße gehen. Wie kann Mobilisierung im großen Stil erreicht werden, damit die Arbeitgeber der ver.di-Forderung „Wir sind mehr wert“ tatsächlich nachkommen?

Wir brauchen eine Mobilisierung, die über die gewerkschaftlich interessierten Kerne in den TVöD-Betrieben hinaus geht. Tarifungebundene Betriebe müssen eingebunden werden und nicht zuletzt brauchen wir die Unterstützung der Eltern, der Angehörigen, der Klienten und der Öffentlichkeit. Beispielsweise gibt es eine allgemeine Wahrnehmung der schlechten Bezahlung von Erzieherinnen. Hieran müssen wir anknüpfen. Gleichzeitig bedarf es wirksamer Streiks und diese müssen politisch treffen. Aber: In jedem Betrieb muss irgendwo angefangen werden. Wenn beim ersten Mal fünf Leute dabei sind, sind es eben fünf Leute.

In vielen Einrichtungen der Behindertenhilfe kann ver.di nur einen geringen Organisationsgrad vorweisen. Warum macht es Sinn, ver.di-Mitglied zu werden?

Ohne Gewerkschaften und folglich ohne Mitglieder würden wir in einem anderen Land leben – und zwar in keinem besseren. Alle sozialpolitischen Errungenschaften und jede Tarifsteigerung ist mit der Arbeiterbewegung und ihren Gewerkschaften verbunden. Beschäftigte müssen entscheiden: Sollen sich die Bedingungen in der Sozialen Arbeit verbessern oder nicht?

Wohnprojekt „Mitleben“

Der Landesverband der Lebenshilfe Hessen führt seit April 2012 in Zusammenarbeit mit der Hochschule RheinMain ein Projekt durch, an dem verschiedene Regionen in Hessen, vertreten durch die örtlichen Lebenshilfen, mitwirken. Zu diesen gehören Kassel, LHW Waldeck-Frankenberg, BWMK Main-Kinzig, Limburg, Dieburg, Main-Taunus, Gießen und Wetzlar-Weilburg. Innerhalb einer dreijährigen Projektlaufzeit werden inklusive Wohnangebote für Menschen mit geistiger Behinderung und erhöhtem Unterstützungsbedarf mitten in den jeweiligen Gemeinden entwickelt. Dazu gehört u. a. Betreutes Wohnen im Bereich von Wohnungen für einzelne Menschen oder Paare und kleine Wohngemeinschaften. Für insgesamt ca. 50-80 Menschen mit Behinderung sollen auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Teilhabeleistungen entwickelt und evaluiert werden.

Die Kehrseite der Medaille: Für ArbeitnehmerInnen-Vertretungen ergeben sich neue Herausforderungen, denn personenzentrierte Leistungen haben direkten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen des Personals. Sie führen beispielsweise zur Zergliederung von Arbeitsvorgängen und zu geforderter hoher Flexibilität. Der AKAB beschäftigt sich mit genau diesen inhaltlichen Fragen, um eine eigene Position zu Beschäftigten-Rechten aufzubauen.

hs

Verdi

ver.di-Mitgliederbefragung ergibt 87,3% Zustimmung zum Tarifabschluss im öffentlichen Dienst

Die Bundestarifkommission hat mit 70 Ja- und zwei Nein-Stimmen die Tarifverhandlungen für endgültig abgeschlossen erklärt.

Die Beschäftigten bei Bund und Kommunen erhalten rückwirkend zum 1. März 2014 eine Gehaltserhöhung von 3,0 Prozent, mindestens aber 90 Euro mehr Gehalt. Eine weitere Anhebung der Gehälter erfolgt zum 1. März 2015 um 2,4 Prozent.



Die Ausbildungsvergütungen werden zu den gleichen Terminen um 40 bzw. 20 Euro erhöht.

Außerdem beträgt der Urlaubsanspruch ab 2014 für alle Beschäftigten einheitlich 30 Tage, für Auszubildende steigt der Urlaubsanspruch von 27 auf 28 Tage. Darüber hinaus wurde für Auszubildende die faktische Übernahmegarantie überall dort, wo bedarfsgerecht

ausgebildet wurde, verlängert. Desweiteren wurde die Forderung nach einer sozialen Komponente durchgesetzt, von der vor allem untere und mittlere Entgeltgruppen profitieren. Da der Mindestbetrag von 90 Euro bis in mittlere Entgeltgruppen die vereinbarte lineare Erhöhung von 3,0 Prozent übertrifft, summiert sich das Volumen der Lohnsteigerung hier im ersten Jahr auf 3,3 Prozent.