

## Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Die Lebenshilfe Main-Taunus gründete sich 1967 durch 32 betroffene Eltern. Heute besteht sie aus 5 Wohnhäusern für 130 Menschen mit Behinderungen. Weiterhin betreut die Lebenshilfe rund 500 Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderungen im Familienunterstützenden Dienst und in der Frühförderung.

Auch das Betreute Wohnen, eine Beratungsstelle und ein Übersetzungsbüro in „Leichte Sprache“ sind in der Lebenshilfe Main-Taunus angegliedert. Insgesamt werden 2000 Menschen mit Behinderungen im Main-Taunus-Kreis erreicht.

Unser Betriebsrat gründete sich im Oktober 2011 und im Oktober 2013 fanden bereits Neuwahlen statt.



Betriebsrat der Lebenshilfe Main Taunus

*Was ist Eure Hauptmotivation, Betriebsratsarbeit zu machen?*

Unsere Hauptmotivation der Arbeit liegt in der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter, Strukturen in die Lebenshilfe einzubringen sowie das Einhalten der Gesetze.

*Welche Arbeitsfelder findet ihr am spannendsten?*

Da wir ein junger Betriebsrat sind, ist die gesamte Arbeit für uns sehr spannend. Die zunächst wichtigste Aufgabe sehen wir darin, den Betriebsrat überhaupt in die Lebenshilfe zu integrieren und durch das Erlangen der Akzeptanz auch etwas zu bewegen.

*Welche Erwartungen habt ihr für die nächsten Jahre?*

Unsere Ziele für das nächste Jahr sind die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes in den Dienstplänen und Anfänge im Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz zu erreichen. Des Weiteren kämpfen wir gegen den Austausch von Fachpersonal bei Neueinstellungen und für eine Tarifbindung, was eine große Aufgabe für uns darstellt.

*Welche Unterstützung bietet euch der AKAB e.V. in eurer Alltagsarbeit?*

Bei AKAB finden wir viele Gleichgesinnte und sind glücklich über den guten Austausch, die Anregungen und das positive Miteinander erleben zu dürfen.

## AKAB e.V. in Aktion

### Ver.di-Bundesarbeitskreis beschließt Themenschwerpunkte für 2014

Die Mitglieder des BAK () trafen sich am 28. und 29.11.2013 zu ihrer letzten Tagung in 2013. Der ver.di-Bundesarbeitskreis Behindertenhilfe setzt sich aus von den durch die Landesfachbereiche delegierten Ver.di-Mitglieder zusammen und wird von Georg Güttner-Mayer als Gewerk-



schaftssekretär Fachbereich 03 Ressort 9 betreut.

Nachdem die 2012 in Saalfeld getroffenen Absprachen für die Arbeit des BAK auf Wirkung und Ergebnis diskutiert waren, beschäftigten sich die Delegierten mit der Sicherung dieser Ergebnisse.

Der Bundesarbeitskreis hatte sich einstimmig entschieden, zur geplanten Überarbeitung zur Novellierung des SGB IX hinsichtlich der Arbeitnehmersituation in den Trägereinrichtungen Stel-

lung zu beziehen. Des Weiteren positionierte sich der BAK zu „Maßarbeit“, einer Publikation der BAG:WfbM, die den Umbau der Trägereinrichtungen zu Sozialunternehmen als notwendige Entwicklung beschreibt.

Diese zwei Papiere sind als Stellungnahme des BAK über ver.di

zu kommunizieren.

Der BAK wird sich eine Geschäftsordnung geben und bis zur Verabschiedung der GO sind Barbara Adden und Jürgen Süß als SprecherInnen des BAK benannt.

Um die nicht auszuschließenden Wechsel der TeilnehmerInnen auszugleichen, sollen die jeweiligen Vertreter der Delegierten in die Informationswege mit einbezogen werden.

Die Mitglieder des BAK werden sich in 2014 drei Mal treffen und

haben die nachstehenden Themen auf die Arbeitsliste gesetzt: Weiterentwicklung des Bundesarbeitskreises, Vernetzung mit bestehenden Arbeitskreisen, Unterstützung der Aufwertungskampagne der Berufsfelder im Sozial- und Erziehungsdienst, Mitwirkung bei der Überarbeitung des Eingruppierungsrechts, Aufbau, Pflege und Aktualisierung der BAK-Seite innerhalb des ver.di-Auftritts, Organisation von Seminaren für Neugewählte BR-Mitglieder, Begleitung der zu erwartenden gesetzlichen Änderungen auf Bundes- und Landesebene, Arbeits- und Aufgabenplanung für 2015. Für den AKAB sind

Jürgen Süß, Herwig Selzer und Roland Schlund im Bundesarbeitskreis aktiv und bringen die Erfahrungen aus dem AKAB in den BAK ein. Dadurch konnten die drei AKAB`ler die KollegInnen von der Notwendigkeit einer Geschäftsordnung überzeugen, um klare Aufgabenverteilung und Zuständigkeiten innerhalb des ver.di-Bundesarbeitskreises Behindertenhilfe entstehen zu lassen.

rs

## Arbeitsrecht

### „Qualifiziertes“ Zeugnis am Ende eines Arbeitsverhältnisses

**Nach § 35 TVöD haben Beschäftigte bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses, z.B. durch Kündigung oder Ablauf einer Befristung Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses durch den Arbeitgeber.**

Aus triftigen Gründen, wie beispielsweise bei Ausscheiden des für die Zeugniserteilung verantwortlichen Vorgesetzten können Beschäftigte während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis verlangen. Darüber hinaus formuliert der TVöD das Recht, bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit einzufordern. KollegInnen, auf die der TVöD keine Anwendung findet, haben über § 630 BGB abgeschwächte Zeugnisrechte. Der Hauptunterschied besteht darin, dass

Beschäftigte ein „qualifiziertes Zeugnis“ ausdrücklich verlangen müssen.

Ein „qualifiziertes“ Zeugnis hat sich auf Leistung und Führung zu erstrecken. Der Begriff „Leistung“ umfasst Merkmale wie fachliche Kenntnisse, Arbeitsqualität oder Belastbarkeit. Auch Merkmale wie Kooperationsfähigkeit, Führungsqualitäten oder Durchsetzungsvermögen zählen dazu. Mit „Führung“ ist das dienstliche Verhalten des Arbeitnehmers gemeint, z.B. das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern/innen oder Kunden.

Im Interesse des Beschäftigten, aber auch im Interesse eines nachfolgenden neuen Arbeitgebers hat das Zeugnis der Wahrheit zu entsprechen. Andererseits aber muss es, um das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers

nicht unnötig zu erschweren, vom „Wohlwollen“ des ausstellenden Arbeitgebers getragen sein.

Der Betriebsrat hat im Zusammenhang mit der Erteilung eines Zeugnisses keine Beteiligungsrechte. Es hindert ihn natürlich nicht daran, die Beschäftigten, die die Einrichtung verlassen (wollen), über ihre Rechte, vor allem über die Bedeutung einzelner Formulierungen im Zeugnis zu informieren und sie bei der Durchsetzung eines „besseren“ Zeugnisses zu unterstützen.

Ist das Zeugnis nach Auffassung des Arbeitnehmers hinsichtlich Form und / oder Inhalt nicht in Ordnung, kann er, notfalls durch Erhebung einer arbeitsgerichtlichen Klage, die Ausfertigung eines neuen - korrekten - Zeugnisses verlangen.

hs

## Ohne Lobby sich Gehör verschaffen

Die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz vorgelegten Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe sind sehr begrüßenswert. Kritisch zu hinterfragen sind die sich daraus ergebenden Arbeitsbedingungen für das Personal.

Seite 2

## Ver.di berät Forderungen für Tarifrunde 2014

Die Vorbereitungen für die Tarifrunde im öffentlichen Dienst laufen an. Deutliche Entgeltsteigerungen, im günstigsten Fall kombiniert mit einer sozialen Komponente für die unteren Einkommensgruppen, können nur mit hoher Aktionsbereitschaft erreicht werden.

Seite 3

## Betriebsrat stellt sich vor

Der Betriebsrat der Lebenshilfe Main-Taunus ist Mitglied im AKAB e. V.

Seite 4



Elke Ullrich und Martina Többen

## Aufwertung „Sozial- und Erziehungsdienst“ geht weiter Ver.di-Konferenz in Kassel diskutiert Verbesserungen am Tarifvertrag

Am 08./09.11.2013 fand in Kassel die „8.Kasseler Konferenz“ statt. Hier treffen sich seit einigen Jahren bundesweit 150 ver.di-VertreterInnen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst, um die Situation in diesem Berufsfeld zu beraten.

Hauptthema der diesjährigen Konferenz war der Tarifvertrag „Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)“. In diesem Tarifvertrag sind seit 2009 unter anderem die Eingruppierungen in den sozialen Berufen geregelt. Der Tarifvertrag entstand nach wochenlangen Protesten und Streiks. In der Diskussion auf der Konferenz wurde durch unterschiedliche Redebeiträge deutlich, dass das Ziel der Aufwertung der sozialen Berufe durch die Aktionen in 2009 noch nicht erreicht ist. Die Konferenzteilnehmer waren sich letztlich einig, dass die Aufwertungskampagne für den „Sozial- und Erziehungsdienst“ weitergeführt werden muss. Hierzu soll der Tarifver-



trag SuE in 2015 gekündigt werden. Zur Vorbereitung auf breit angelegte Aktionen wird es wichtig sein, auch die Beschäftigten der „freien Träger“ und Kirchen in die Auseinandersetzung mit einzubinden, denn diese haben zwar oft keine Tarifbindung, sind aber dennoch häufig durch Arbeitsvertrag direkt oder indirekt an die Regelungen im TVöD gebunden. Daher wird es wichtig sein, viele bunte Aktionen zu planen. Sie sollen auch so angelegt sein, dass auch die Beteiligung von

Beschäftigten möglich ist, die nicht streiken können.

Um die Aufwertungskampagne vorzubereiten, wurden mehrere Arbeitsgruppen gebildet, die sich im Nachgang der Konferenz mit der Vorbereitung von Aktionen, Infomaterial und Bündnisarbeit beschäftigen.

Auch für die Behindertenhilfe ist diese Kampagne wichtig. Deshalb müssen sich auch Beschäftigte aus diesem Bereich in die Kampagne aktiv einbringen.

js

## Diakonie

### Unendliche Geschichte?

Die beiden bisherigen Diakonischen Werke Kurhessen – Waldeck und Hessen und Nassau in Hessen sind seit Sommer 2013 zum Diakonischen Werk Hessen (DW H) fusioniert. Es bestehen nun zwei Standorte. Einmal in Kassel und zum anderen in Frankfurt.

Es erfolgten thematische Zuordnungen bzw. Festlegungen von Referaten und Arbeitsschwerpunkten. Mal wurde es dem Standort Kassel und mal dem Standort Frankfurt zugeordnet. Sinn der Fusion ist, laut den Verantwortlichen des Diakonischen Werkes, mit einer Stimme gegenüber der Landesregierung in

Hessen zu sprechen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission für das DW H ist seitens der Dienstgeber besetzt. Sie kann aber noch nicht arbeiten, weil eine paritätische Besetzung zwingend ist und die Dienstnehmerseite ihre Vertreterinnen und Vertreter noch nicht gewählt hat. Die Arbeitsrechtskommission Hessen soll zukünftig für über 30.000 Beschäftigte Arbeitsrecht setzen und Vergütungsverhandlungen führen.

Wie bereits berichtet, sollte am 22. August 2013 in Gießen eine Delegiertenversammlung die Dienstnehmerseite wählen. Dazu kam es aber nicht, weil von der

überwältigenden Mehrheit der Delegierten sich dafür ausgesprochen wurde, dass keine Wahl stattfinden kann, unter anderem wegen diverser Fehler bei den Einladungen zur Delegiertenversammlung.

Am 29. November 2013 war vom DW H in Friedberg erneut zu einer Delegiertenversammlung eingeladen worden. Diese wurde aber kurzfristig vom DW H wieder abgesagt, da wohl die Vorbereitungen und Einladungen erneut nicht optimal gelaufen waren. Für das Frühjahr 2014 ist nach Mitteilung des DW H eine erneute Delegiertenversammlung für die Wahlen der Dienst-

nehmerseite geplant. Derzeit ist noch kein Termin oder Ort bekannt. Ein Termin zur Konstituierung dieser Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Hessen ist folglich nicht absehbar.

Die Landeskirche Kurhessen – Waldeck (KW) hat aus diesem Grund die Verlängerung der Amtszeit der Arbeitsrechtskommission KW bis Anfang 2015 beschlossen, damit Handlungsfähigkeit bestehen bleibt.

In der Landeskirche von Hessen und Nassau sind ähnliche Festlegungen erfolgt. Man darf gespannt sein, ob es hier zu einer endlichen oder unendlichen Geschichte kommt?!  
rz

## Kurzmeldung

### Knapp 20% der Bevölkerung gelten als arm

Fast jeder Fünfte in Deutschland ist von Armut oder sozialer Ausgrenzung betroffen. Nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes lag im Jahr 2012 der Anteil bei 19,6 Prozent und damit leicht unter dem Vorjahresniveau. Rund 16 Millionen Menschen gehören demnach zur Gruppe der Armen und sozial Ausgegrenzten. 2011 machte ihr Anteil an der Bevölkerung 19,9 Prozent aus. Deutschlands Armutsquote war weiter geringer als im EU-Durchschnitt, der bei 24,8 Prozent lag. In Griechenland war mehr als ein Drittel der Bevölkerung betroffen (35 Prozent), in Bulgarien sogar die Hälfte. Die Kluft zwischen reichen und ärmeren Staaten nahm weiter zu.

Die Quote wird anhand mehrerer Kriterien berechnet: Zum einen aus dem Anteil der armutsgefährdeten Bevölkerung, der 2012 in Deutschland bei 16,1 Prozent lag. Berücksichtigt werden zudem Haushalte mit sehr geringer Erwerbsbeteiligung sowie derjenigen, die große finanzielle Probleme haben. Für 4,9 Prozent gehörten laut der Behörde „erhebliche materielle Entbehrungen“ zum Alltag. Das bedeutet, die Menschen haben Schwierigkeiten, ihre Miete oder die Heizkosten zu zahlen, können sich kein Auto, keinen Telefonanschluß, keinen Fernseher und weniger als eine Woche Urlaub pro Jahr leisten.

## 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; Gilbert Witte (gw) – Werkstätten Hainbachtal

Layout & Druck made2create

Redaktionsschluß 16. Januar 2014  
Nächste Ausgabe April 2014

## Kontakt

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

## Der Kommentar

### Wir müssen ohne Lobby auskommen (...)

Die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz ausgerufenen Ziele, die sich an der UN-Konvention orientieren finden allgemeine Zustimmung und sind es wert, in ihrer Umsetzung forciert zu werden. Es ist aber derzeit kein Thema, das von der gesamten Gesellschaft behandelt wird, obwohl es ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt. Die Gesellschaft ist näher an populistischen Themen wie z.B. die Maut und Zuwanderung aus den osteuropäischen Ländern. Betroffene selbst, Hilfsorganisationen, zuständige Politiker, Behörden und diejenigen die bereits praktische Arbeit in diesen Bereichen leisten sind damit beschäftigt, sich auf neuen Wegen zu orientieren.

Die ideologischen Zielsetzungen sind nachvollziehbar und erstrebenswert, können aber leider nur von einem eher kleineren Teil der Menschen mit Behinderung erreicht werden. Schwerstmehrfach behinderte Menschen haben offensichtlich eine noch geringere Lobby, um von den Entwicklungen zu profitieren. Eine geringe Lobby haben auch

die Beschäftigten im sozialen Bereich. Wie Werner Heimberg (s. Interview) richtig erkannt hat, werden sich Arbeitsbedingungen verändern, die für die Mehrzahl der Beschäftigten nicht als positiv zu bewerten sind, wie z.B. eine erhöhte Flexibilität, noch mehr Teilzeitbeschäftigungen und die vermehrte Beschäftigung nicht qualifizierter Mitarbeiter. Eine erhöhte Flexibilität steht einer altersgerechten Beschäftigung entgegen, Teilzeitbeschäftigungen sind für jüngere gut ausgebildete Fachkräfte wirtschaftlich nicht auskömmlich, und nicht qualifizierte Mitarbeiter werden nicht in der Lage sein, Qualitätsstandards aufrecht zu erhalten.

Welche Auswirkung wird diese Entwicklung auf unsere bisherigen Betriebsstrukturen haben, werden wir in der Zukunft noch gewachsene Betriebsgemeinschaften, Teamarbeit mit regelmäßigem Austausch, Solidarität und gegenseitige Unterstützung in unseren Unternehmen finden? Wer wird sich möglicherweise als Anbieter auf dem Markt tummeln, denen es nicht in erster Linie um die Unterstützung und



Reiner Rathschlag, BR-Vorsitzender  
Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg

Förderung der Menschen mit Behinderung geht? In dem Grundlagenpapier sind für mich z. B. keine bundeseinheitlichen Reglementierungen für die Zulassung von Werkstätten zur Förderung und Beschäftigung zu erkennen. Diese Anbieter sind flexibel, wendig und in der Lage, kurzfristig auf neue Bedingungen zu reagieren.

Wir Betriebsräte stehen vor großen Aufgaben und Herausforderungen, wir sind mit in der Verantwortung für die Arbeitsplätze unserer Unternehmen. Wir müssen aber auch Sorge dafür tragen, dass unsere KollegInnen Arbeitsbedingungen vorfinden, die ihre Gesundheit nicht gefährden und die es ihnen ermöglichen, aufgrund gesicherter Einkommen ihre Zukunft zu planen.

## Bericht aus den Einrichtungen

### Tarifvertrag bei der AWO verteidigt

Am 29. November wurden in Gießen die Verhandlungen zum Tarifvertrag beendet. Mit zahlreichen Aktionen zwischen Odenwald und Grünberg hatten Beschäftigte ihrer Forderung nach Erhalt des TVÖD's Nachdruck verliehen.

Die Arbeitgeber forderten von den Beschäftigten Verschlechterungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, eine Verschärfung der tariflichen Lohnanpassungen um zwölf Monate, eine vom der aktuellen Ertragslage des Unternehmens abhängige Jahressonderzahlung.

In den Verhandlungen lehnte die Tarifkommission Gespräche über Verschlechterungen ab, nicht zuletzt deswegen, weil beim AWO Bezirksverband seit Jahren ein Notlagentarifvertrag besteht. Daraufhin erklärten die Arbeitgeber die Verhandlung für beendet. Sie drohen nun, sich einzeln an ver.di zu wenden. Im Vorfeld dieser Gespräche hatten die Werkstätten Hainbachtal, eine AWO Tochter, zu



Verhandlungen über die Anwendung des TV Service aufgerufen. Auch hier hatte die Betriebliche Tarifkommission die Verhandlung darüber abgelehnt. Die WHG wäre damit die erste WfbM in Hessen gewesen, die diesen Tarifvertrag zur deutlichen Absenkung von Löhnen in der Anwendung gehabt hätte. Weiterhin hatte die Geschäftsführung bei der Verhandlung

in Gießen von ver.di gefordert, die Berechnung der Jahressonderzahlung abhängig von der Höhe der Auszahlung einer Sonderzahlung an behinderte Menschen in der WfbM zu gestalten. Nach Ansicht von ver.di wurde hier ein Versuch gestartet, in einer WfbM betreute Menschen mit Behinderung und tariflich Beschäftigte gegeneinander auszuspielen.

gw

## „Ein Wettbewerb muss unter gleichen Bedingungen stattfinden“

Werner Heimberg ist Geschäftsführer vom Lebenshilfe Landesverband Hessen e.V.

**Seit August 2012 liegt das ASMK – Grundlagenpapier zur Weiterentwicklung des SGB IX vor und wird in verschiedenen Gremien diskutiert. Welche Positionen in diesem Entwurf bewerten Sie positiv?**

Die beabsichtigte konsequente Ausrichtung der Eingliederungshilfe am individuellen Bedarf und der persönlichen Lebenssituation des Menschen mit Behinderung wird von der Lebenshilfe seit langer Zeit gefordert. Deshalb begrüßen wir dieses Ziel.

Die Auflösung der rechtlichen Differenzierung der Eingliederungshilfemaßnahmen in ambulante teilstationäre und stationäre Maßnahmen bietet gute Chancen, die genannte Zielsetzung auch zu erreichen. Insbesondere im Lebensbereich „Wohnen“ bieten sich hier neue Möglichkeiten, damit Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in einer eigenen Wohnung leben können.

**Welche Punkte im Entwurf sehen Sie kritisch?**

Die Gesamtverantwortung für die Steuerung der Teilhabeleistung soll nach dem Papier bei den Trägern der Sozialhilfe liegen. Dieser Vorschlag ist im Grundsatz richtig. Es darf jedoch nicht dazu führen, wie in Hessen durch den LWV im Rahmen der Einführung von PerSEH (Personenzentrierte Steuerung der Eingliederungshilfe in Hessen) geplant, dass der Leistungsträger die komplette Bedarfsermittlung durch eigene Mitarbeiter selbst durchführt.



Hier ist zusätzlich sogar beabsichtigt, eine Teilhabeberatung des betroffenen Menschen durch LWV-Mitarbeiter einzuführen. Dieses Verfahren soll in Hessen innerhalb von zwei Modellregionen erprobt werden.

Im Zentrum dieser Maßnahmen steht die Absicht des Leistungsträgers, eine steuernde Einflussnahme auf die Bedarfsermittlung und die Festlegung der Leistungsmerkmale für die Unterstützung der Teilhabe des einzelnen Menschen mit Behinderung (Eingliederungshilfe) zu nehmen. Vor dem Hintergrund der desolaten Finanzlage unserer Kommunen, die die Eingliederungshilfe in großem Umfang finanzieren, habe ich große Befürchtungen, dass die notwendige Neutralität durch die LWV-Mitarbeiter in der Bewertung des Unterstützungsbedarfs und der anschließenden Teilhabeberatung gewahrt werden kann.

Aus unserer Sicht ist es deshalb unbedingt erforderlich, dass die Bundesregierung innerhalb des neuen Bundesleistungsgesetzes die Voraussetzungen für eine unabhängige Beratung für Menschen mit Behinderung schafft.

**Betriebsräte äußern des Weiteren die Sorge, dass ein forciertes**

**Wettbewerb unter Leistungserbringern zu Lohndrückerei, im schlimmsten Fall zu Dumpinglöhnen führt und Fachlichkeit auf der Strecke bleibt. Halten Sie diese Sorge für berechtigt?**

Die derzeitigen Vorstellungen der ASMK und der Bundesregierung sind in diesem Zusammenhang noch sehr unkonkret, deshalb gilt es hier noch abzuwarten. Wenn ein Wettbewerb entstehen soll, muss dieser jedoch unter gleichen Bedingungen stattfinden. Grundsätzlich halte ich jedoch einen Wettbewerb unter mehreren Leistungserbringern innerhalb einer Region im Sinne des Wunsches und Wahlrechts von Menschen mit Behinderungen für einen Vorteil, da die Betroffenen zwischen verschiedenen Anbietern und ggf. verschiedenen Angebotsformen auswählen können. Das gilt auch für die Wahlmöglichkeiten der Mitarbeiter, wenn mehrere Arbeitgeber in ihrer Region vorhanden sind.

**Welche Wünsche und Hoffnungen haben Sie, was die Entwicklung der Behindertenhilfe betrifft?**

Ich wünsche mir eine Unterstützung, die an den wirklichen Bedürfnissen des Menschen mit Behinderung und seiner Familie orientiert ist. Am wichtigsten ist mir jedoch, dass Menschen mit Behinderung Mitarbeiter finden, die sie in einer achtsamen und partizipativen Haltung begleiten und die Wünsche, das Wollen und die Entscheidungen des Menschen mit Behinderung im Spannungsfeld ihres fachlichen und gesellschaftlichen Auftrages respektieren.

## Hessisches KiFöG zum 1.1.2014 in Kraft getreten

Das Aktionsbündnis „KiföG - SO NICHT!“ hatte im vergangenen Jahr 138.000 Unterschriften gesammelt und konnte damit abwenden, dass fachfremdes Personal zu Kita-Fachkräften umetikettiert werden sollten.

Im Ergebnis ist das Kinderförderungsgesetz (KiföG) aber nahezu unverändert umgesetzt worden. Vor der Landtagswahl hatten die Grünen der CDU „Murks“ bei der Kita-Förderung vorgeworfen. Nun ist das KiföG im schwarz-grünen Koalitionsvertrag vereinbart und wird in den Kindertagesstätten erhebliche Veränderungen bringen.

Zukünftig richtet sich die Landesförderung nach der Anzahl der in den Einrichtungen betreuten Kinder zum Stichtag 1. März. Insgesamt werden die Fördermittel pauschaliert vergeben, je nach Alter, Betreuungsumfang und besonderem Förderbedarf.

Fachverbände und Gewerkschaften kritisierten das Vorhaben als Spargesetz, das in der Kinderbetreuung falsche Anreize setze. Große Einrichtungen mit voll ausgelasteten Gruppen und mittleren Öffnungszeiten können die Pauschalen maximal nutzen. Kleine Gruppen oder Einrichtungen und Kinder mit Behinderung werden vermutlich finanzielle Nachteile haben.

Die Pauschale pro tatsächlich aufgenommenem Kind kann auch dazu führen, dass es mehr Teilzeitarbeit und mehr befristete Arbeitsverhältnisse geben wird.

Im Koalitionsvertrag wurde eine Evaluierung des Gesetzes für Mitte 2014 vereinbart.

uts

## Verdi

### Ver.di-Mitglieder diskutieren Forderungen zur Tarifrunde 2014

Die Vorbereitungen für die Tarifrunde 2014 für den öffentlichen Dienst laufen an. Die ver.di-Bundestarifkommission (BTK) hat die interne Diskussion begonnen.

Einigkeit besteht darin, dass eine deutliche Steigerung der Einkommen erreicht werden soll! Ob wieder eine soziale Komponente gefordert werden soll, wurde kontrovers disku-



tiert. Gerecht ist die Forderung allemal, aber wie lässt sie sich

gegen die Arbeitgeber durchsetzen, die sich gegen eine überproportionale Anhebung der Einkommen gerade bei un- und angelernten Beschäftigten heftig sperren.

Die Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen stehen unter einem gro-

ßen finanziellen Druck. Zu den Positionen von ver.di gehört, dass man sich nicht länger erpressen lassen will nach dem Motto: „Mehr Geld oder mehr Personal“. Beides zu fordern steht auf der Tagesordnung. Anspruchsvolle Tätigkeiten verdienen anspruchsvolle Entgelte, zudem muss alles unternommen werden, um dem steigenden Arbeitsdruck Einhalt zu bieten.