

Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Die Hephata Diakonie beschäftigt ca. 2500 Mitarbeitende. Der größte Bereich ist die Behindertenhilfe mit Wohnheimen, einer WfbM und Fördereinrichtungen. Daneben ist die Hephata Diakonie in der Jugendhilfe, in der Sozialen Rehabilitation und der Beruflichen Bildung tätig. Es gibt eine Klinik für Psychiatrie und Neurologie, eine Kindertagesstätte, diverse Förderschulen und in der Akademie wird für die unterschiedlichsten sozialen und pflegerischen Berufe ausgebildet. Der Stammsitz ist Schwalmstadt Treysa, wir arbeiten aber in den verschiedensten Bereichen überregional in ganz Hessen.



Gesamt-MAV der Hephata Diakonie

Worin unterscheidet sich Vertretungsarbeit bei Kirche und Diakonie?

Die Rechtliche Grundlage aller Arbeitsverhältnisse in der Diakonie ist der „Dritte Weg“, denn nach § 118 Betriebsverfassungsgesetz sind dessen Vorschriften nicht für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften anzuwenden. Für unsere Einrichtung gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks von Kurhessen Waldeck (AVR), die Grundlage für unsere Mitarbeitervertretung (MAV) ist das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG).

Unsere MAV in Treysa besteht aus 13 Mitgliedern, dazu kommen noch vier weitere MAV'en aus anderen Standorten, die mit uns eine GMAV bilden.

Welche Schwerpunktsetzung habt Ihr in Eurer MAV-Arbeit für die nächsten Jahre?

Neben den immer wiederkehrenden Themen, die es in jeder Vertretungsarbeit gibt, hat sich unsere MAV für die aktuelle Amtszeit den Schwerpunkt „Altersgerechtes Arbeiten“ gesetzt. Inzwischen gibt die MAV Mitarbeiterausweise aus, mit denen die Kollegen kulturelle und sonstige Vergünstigungen erhalten können. Ein weiteres Ergebnis sind Angebote im sportlichen und gesundheitsfördernden Bereich; Mitarbeiter machen Angebote für andere Mitarbeiter und erhalten dafür die Übungsleiterpauschale. Betriebliche Räume können genutzt werden und die Teilnehmer sind versichert.

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

Wir sind von Anfang an Mitglied im AKAB, weil dies –neben ver.di– die einzige Möglichkeit für Arbeitnehmervertreter in der Behindertenhilfe ist, sich trägerübergreifend auszutauschen und sich Gehör zu verschaffen.

AKAB e.V. in Aktion

„Stell dir vor, es ist Betriebsversammlung und alle gehen hin!“

Wie kann der Betriebsrat Betriebsversammlungen so gestalten, dass die Belegschaft gerne hinkommt und mitdiskutiert? – Diese Frage stellt sich in allen Betrieben. Ein Erfahrungsaustausch dazu fand auf der letzten AKAB-MV in Frankfurt statt.

Die Themen, die Uhrzeit, die Gestaltung der Versammlung: das alles trägt dazu bei, sich als KollegIn zu entscheiden: gehe ich hin oder nicht?



Das Thema „Kreative Formen einer Betriebsversammlung“ führte zu einem regen Erfahrungsaustausch

Traditionellerweise wurden diese Versammlungen als „Frontalunterricht“ organisiert, dominiert vom BR-Vorsitzenden. Die Erfahrung ist, dass damit oft sinkende Teilnehmerzahlen und um sich greifendes Schweigen verbunden ist – bis auf die „üblichen Verdächtigen“, die sich (Gott sei dank!) immer wieder verlässlich zu Wort melden. Bei den Betriebsräten schla-

gen bei dieser Frage oft zwei Herzen in einer Brust: „Ich bin doch nicht der Entertainer der Belegschaft!“ steht gegen: „Wir wollen eine lebendige Versammlung und an die Themen und Fragen der KollegInnen herankommen“. Und es gilt, in diesem Rahmen der anwesenden Geschäftsführung zu zeigen, dass Probleme nicht nur Einzelmeinungen sind, sondern von vielen geteilt werden.

Die AKAB-Mitgliederversamm-

Möglichkeiten“ gibt es in Kleingruppen Diskussionen zu verschiedenen Themen, moderiert und vorbereitet (z.T. sogar als Theaterstück inszeniert zum Diskussionseinstieg) von einzelnen BR-Mitgliedern.

Das „world cafe“ zu einem Thema bietet Gelegenheit zu Diskussion in kleiner Runde und von Gruppe zu Gruppe gehend, mit unterschiedlichen KollegInnen ins Gespräch zu kommen.

Ein weiteres Beispiel: die „Murmerrunde“: ein kurzer Austausch mit dem Sitznachbarn zu einer provokativen Frage (z.B.: „Wenn Du morgen Führungskraft wärst – was würdest Du verändern?“). Anschließend werden die Einfälle anonym verschriftlicht und ebenso wie die Ergebnisse der anderen Modelle im Betriebsrat weiter bearbeitet.

Der Vorteile dieser Modelle liegen auf der Hand: in kleinerer Runde beteiligt man sich eher am Gespräch. Vor versammelter Belegschaft – und den Chefs! – die eigene Meinung zu äußern, erfordert Mut. Die Anonymität eines Kommentars auf der Pinnwand oder in kleiner Runde bietet Schutz und Bestätigung, wenn ähnliche Beiträge von KollegInnen formuliert werden.

uts

Arbeitsrecht

Verfall von Urlaubsansprüchen bei langjährig arbeitsunfähigen Beschäftigten

Urlaubsansprüche von Beschäftigten, die aufgrund einer Langzeiterkrankung und damit verbundener Arbeitsunfähigkeit nicht genutzt werden konnten, verfallen 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, in dem sie entstanden sind.

So hat nun das BAG in einem Urteil 07.08.2012, 9 AZR 353/10 entschieden. Das BAG orientierte sich bei diesem Urteil an einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom November 2011.

In diesem Fall des EuGH wurde der Verfall des Urlaubs 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht beanstandet. Der EuGH führte in seiner Entscheidung aus, dass einzelstaatliche

Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträge, wonach Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub bei Langzeiterkrankung zeitlich nicht unbegrenzt angesammelt werden können, sondern 15 Monate nach Ablauf des Bezugszeitraums erlöschen, mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG vereinbar sind“. Der EuGH hat damit seine bisherige Rechtsprechung bezüglich des zeitlich unbegrenzten Ansammelns von Urlaubsansprüchen arbeitsunfähiger Arbeitnehmer geändert. Das Ansammeln von Urlaubsansprüchen, unabhängig ob gesetzliche Ansprüche oder tarifliche Ansprüche, werden nun zeitlich begrenzt.

Zusammenfassung:

- Der/Die Beschäftigte kann lange Jahre krank sein und /oder ein ruhendes Arbeitsverhältnis wegen einer Erwerbsminderung – Rente haben.

- Er/sie erwirbt für jedes Jahr der Krankheit bzw. des Rentenbezugs den vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch und, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte.

- Können diese Ansprüche nicht umgesetzt werden, gehen sie aber ziemlich rasch wieder verloren, nämlich zum 31. März des übernächsten Jahres.

Damit gilt nach der Rechtsprechung des BAG eine allgemeine 15-Monats-Grenze für das Ansammeln von Urlaubsansprüchen bei langer Krankheit.

ww

Die Sache mit der Logik!

Begriffe wie Rettungs- oder Schutzschirme klingen gut, stehen aber für rückichtslose Sparpolitik. So auch der „Kommunale Schutzschirm Hessen“. Pflichtleistungen in der Behindertenhilfe sind dadurch nicht berührt, sehr wohl aber freiwillige Leistungen.



Herwig Selzer,
BR-Vorsitzender
Lebenshilfe Gießen e.V.

Seite 2

Aktionstag Soziale Arbeit nun auch in Berlin

Die soziale Arbeit scheint aus ihrem Schattendasein zu treten und ihre Sprachlosigkeit für die eigenen Interessen zu verlieren. Die Kundgebung am 14. Juni, organisiert vom Frankfurter Netzwerk für soziale Arbeit, hatte große Ausstrahlungskraft. Nun folgt Berlin.

Seite 3

MAV stellt sich vor

Die Mitarbeitervertretung von Hephata / Treysa ist von Anfang an Mitglied im AKAB e. V.



Gesamt-MAV der
Hephata Diakonie

Seite 4

Gesundheitstag im LHW Kreis Waldeck-Frankenberg Organisatoren bekommen von den KollegInnen viele positive Rückmeldungen

Heben und Tragen, Bücken, Strecken, Lärm, psychische Belastungen, um nur einige Faktoren zu nennen, gehören zu den alltäglichen Belastungen. Um hier frühzeitig gegen zu steuern und belastende Faktoren im Arbeitsalltag zu minimieren, betreibt das Lebenshilfe- Werk schon seit Jahren ein intensives Gesundheitsmanagement.

Bereits 2008 wurde dieses Bemühen um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten systematisiert. Gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft Gesundheit und Wohlfahrtspflege führte das LHW ein „Betriebsbarometer“ durch. Die Ergebnisse dieser umfangreichen Befragung aller Beschäftigten zu Fragen des Gesundheitsschutzes bildet noch heute die Grundlage für das Gesundheitsmanagement.

Gesteuert wird der Bereich Gesundheitsschutz durch den „BGM-Steuerkreis“. Dieses Gremium setzt sich aus zwei Vertretern des Vorstandes und zwei Vertretern des Betriebsrates zusammen. Das Zusammenwirken



Zu den Angeboten zählte auch Nordic Walking

zwischen Betriebsrat und Vorstand ist in einer Betriebsvereinbarung verbindlich geregelt.

Um Anregungen und Unterstützung beim Gesundheitsschutz zu bieten, führte das Lebenshilfe-Werk einen Gesundheitstag durch. Die Veranstaltung erfolgte im Rahmen eines Fortbildungstages während der Arbeitszeit.

In Zusammenarbeit mit vielen externen Organisationen konnte für diesen Tag ein reichhaltiges Programm zusammengestellt werden. Rückenschule, Yoga, Lachyoga, Kräuterwanderung, Nordic Walking, Augentraining, Entspannungstechniken und Fit-

nessparcour waren nur einige der Angebote zum aktiven Mitmachen. Bei einem Ergonomieparcour konnten die Beschäftigten neue Erkenntnisse zu den Themen „Heben und Tragen“, ergonomische Arbeitsplatzausstattung und Arbeitshaltung

erleben. Vorträge („burn out“, psychische Belastungen, gesunde Ernährung, Homöopathie) und Beratungen (Ernährung, Sucht, Gesundheitscheck) rundeten das Programm ab. Begleitet wurde der Tag von einem Musikduo, das für eine angenehme Atmosphäre sorgte.

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zu diesem Tag waren durchgängig positiv. Da in einer betreuenden Einrichtung nicht alle Kolleginnen und Kollegen an einem solchen Tag teilnehmen können, wird das Angebot im nächsten Jahr nochmals aufgelegt. *js*

Diakonie

Mitarbeitendengespräch - Weiterentwicklung für Personal und Organisation

Inwiefern können Personalgespräche Instrumente zur Förderung von Lernprozessen in Organisationen sein?

Personalentwicklung wird verstanden als Wissensaustausch unter den Mitarbeitenden sowie zwischen Führungs- und Leitungsebene und Mitarbeitenden. Diese Aspekte waren Inhalt eines Forums zur Personalentwicklung der Evangelischen Kirche Kurhessen - Waldeck in Hofgeismar. Grundlage war das Referat von Frau Prof. Dr. Gabriele Nette, Evangelische Hochschule Dresden. Zur Identifikation mit der Organisation gehört, dass die Zusammenhänge erkennbar

sein müssen. Es muss Klarheit darüber herrschen, was die Basis des Gesprächs zwischen Mitarbeitenden und Führungsebene ist. Wird beispielsweise ein Kritik-, ein Beurteilungs- oder ein Reflexionsgespräch geführt. Ist das nicht klar, kann es zu Vermischungen und Missverständnissen kommen. Gibt es eine Kultur der lernenden Organisation, so benötigt sie Struktur. Was soll besprochen werden? Wie viel Zeit ist dafür vorgesehen? Ist geklärt in welcher Rolle / Funktion die Gesprächspartner sich austauschen?

Unterschiedliche Sichtweisen zur Abarbeitung einer Aufgabe

müssen zur Sprache kommen können, um eine gemeinsame Lösung zu ermöglichen. Die Anordnung der Führungsebene nimmt in der Regel keine Rücksicht auf Vorschläge oder Bedenken der umsetzenden Ebene, des Mitarbeitenden. Jede Seite sollte bei einem Personalgespräch hören was die andere, auf Grund ihrer Kenntnisse, beizutragen hat. Geht es um den Austausch von fachlichen Inhalten, haben informelle Prozesse dort nichts zu suchen, z. B. wie hast Du Dich gefühlt?. Es muss Klarheit herrschen darüber, was geht und was nicht geht.

Jede/r Leserin / Leser wird aus

eigener Erfahrung wissen, ob und welche Mitarbeitendengespräche im Betrieb, in der Einrichtung, in der Firma geführt werden. Ist überhaupt ein Verfahren für Gespräche, das übrigens von Mitarbeitervertretungen oder Betriebsräten mitbestimmt werden muss, vorhanden?

Am fatalsten wäre es wohl für die Entwicklung des Personals und der Organisation, wenn nach Personalgesprächen für das konkrete Handeln nichts Weiteres bleibt, als die Erkenntnis: „Gut das wir mal darüber gesprochen haben.“

rz

Kurzmeldung

Reiche reicher, alle anderen ärmer!

Der private Reichtum in Deutschland wird immer größer, das Vermögen des Staates hingegen kleiner. Auch werden die Reichsten immer reicher, während die unteren Einkommensgruppen Verluste hinnehmen. Das geht aus dem Entwurf für den vierten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung hervor.

Der Zusammenhang ist offenkundig: In den letzten zwanzig Jahren ist das Nettovermögen des Staates um 800 Milliarden Euro zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum verdoppeln die privaten Haushalte ihr Nettovermögen von knapp 4,6 auf rund zehn Billionen Euro. Im Schnitt besitzt jeder Einwohner 122.000 Euro. Hinter diesen Zahlen stecke jedoch „eine sehr ungleiche Verteilung der Privatvermögen“, so das Ministerium. So vereinten „die vermögensstärksten zehn Prozent der Haushalte über die Hälfte des gesamten Nettovermögens auf sich“. Der Anteil dieses obersten Zehntels sei dabei „im Zeitverlauf immer weiter gestiegen“. 1998 belief er sich auf 45 Prozent, 2008 war er bereits auf mehr als 53 Prozent gestiegen. Die untere Hälfte der Haushalte verfüge indes über nur gut ein Prozent des gesamten Nettovermögens, heißt es in dem Bericht weiter.

Impressum

Herausgeber AKAB e.V.

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

Layout & Druck made2create, Peer Denzer

Erscheinungsweise dreimal pro Jahr
Redaktionsschluß 01. Oktober 2012
Nächste Ausgabe Februar 2013

Kontakt

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

Der Kommentar

Die Sache mit der Logik!

Kaum ein Tag vergeht, an dem nicht der Euro aufs Neue gerettet wird, immer kostspieligere Rettungs- und Schutzschirme aufgespannt werden, um ganze Volkswirtschaften vor dem Kollaps, sprich der kompletten Zahlungsunfähigkeit zu bewahren. Zwecks Anschauungsunterricht ist es aber nicht vonnöten, den langen Marsch nach Griechenland anzutreten. Es reicht meist aus, einfach in der Stadt zu bleiben, in der man wohnt. Das weiß auch die hessische CDU-/ FDP-Landesregierung und so hat sie das sogenannte Schutzschirmgesetz beschlossen. Bis zu drei Milliarden Euro stellt sie der „kommunalen Familie“ zur Schuldentilgung bereit. Welche Kommune wie viel Cash erhalte, werde nach Bedürftigkeit entschieden. Ziel sei jedoch Hilfe zur Selbsthilfe, deshalb müssen sich die entsprechenden Kommunen verpflichten, nicht umgehend wieder in eine Schuldsituation zurückzufallen. So weit, so schlecht. Die Logik, die dahinter steht, scheint in sich schlüssig. Die Kommunen haben alle-

samt kein Geld, genauer gesagt Schulden, also verstehe es sich von selbst, dass wie im privaten Leben auch, Dankeschön zu sagen sei, wenn Schulden erlassen werden – natürlich mit der Auflage, zukünftig kräftigst zu sparen. Die gute Nachricht vorneweg: In der Behindertenhilfe gibt es viele Pflichtleistungen des Staates, die in den entsprechenden Sozialgesetzbüchern formuliert sind. Kommunale Sparmaßnahmen können diese bundesweit geltenden Leistungsangebote nicht aushebeln! Da aber Einsparungen in sämtlichen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge stattfinden sollen, angefangen bei Alten- und Pflegeeinrichtungen über Volkshochschulen bis hin zur Energie- und Stromversorgung, also ALLES zur Diskussion gestellt werden soll, werden auch unsere Einrichtungsträger vermutlich überall dort Einbußen hinnehmen müssen, die unter der Rubrik „freiwillige Leistungen“ der Kommunen laufen. Wie dieser Teufelskreis zu durchbrechen ist, darauf verweist (ausgerechnet) der Ent-



Herwig Selzer,
BR-Vorsitzender
Lebenshilfe Gießen e.V.

wurf für den vierten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Darin heißt es unter anderem: „Während das Nettovermögen des deutschen Staates zwischen Anfang 1992 und Anfang 2012 um über 800 Milliarden Euro zurückging, hat sich das Nettovermögen der privaten Haushalte von knapp 4,6 auf rund 10 Billionen Euro mehr als verdoppelt.“ Dabei vereinten „die vermögensstärksten zehn Prozent der Haushalte über die Hälfte des gesamten Nettovermögens auf sich“. Schon 2006 besaßen 0,1 Prozent der Bevölkerung so viel, wie die Gesamtverschuldung von Bund, Ländern und Gemeinden ausmacht: rund zwei Billionen Euro! Es gibt eben auch eine andere Logik: Nicht Schwimmbäder schließen, sondern Reiche besteuern!

Bericht aus den Einrichtungen

Neue Fachkraftberechnung für Kindertagesstätten geplant

Die Auseinandersetzungen zum Gesundheitsschutz in den Kindertagesstätten 2009 haben es zutage gebracht. Eine Kindertagesstätte hat zu viele Aufgaben und zu wenig Personal

Landauf und landab wurden Politiker nicht müde, die Forderungen der Erzieherinnen zu unterstützen und Verbesserungen zuzusagen. Derzeit gilt für eine Kindertagesstättengruppe in Hessen eine Fachkraftausstattung von 1,75 Fachkräften, werden Kinder mit Behinderung betreut, erhöht sich diese um 15 Fachkraftstunden in der Woche und die Gruppengröße wird reduziert.

Aktuell beschäftigen sich die hessischen Landespolitiker mit einer Neufassung des Kinderförderungsgesetzes. Neueste Idee ist es, die „Fachkraft-Kind-Relation“ künftig kindbezogen fest zu legen. Für ein Kind zwischen 3-6 Jahren soll dieser Faktor 0,07 betragen. Das bedeutet bei einer Gruppengröße von 25 Kindern 1,75 Fachkräfte. Bei re-



Wahrscheinlich muss bald wieder auf die Straße gegangen werden...

duzierten Gruppengrößen (aus welchen Gründen auch immer) bedeutet dies einen reduzierten

Fachkräfteschlüssel. Prima Idee.

Scheinbar parallel zu diesen Entwicklungen hat auch der hessische Städtetag neue Ideen zur Rahmenvereinbarung Integrationsplatz. Die bisher statisch festgelegten 15 zusätzlichen Fachkraftstunden sollen flexibilisiert werden, je nach Bedarf des Kindes mit Behinderung. Noch eine prima Idee, ein Schelm wer böses denkt. Kindertagesstätten sind wieder auf der Einsparungsliste der Politik. Noch handelt es sich um Entwür-

fte, ob sie politisch durchsetzbar sind, liegt auch an uns. Einmischen ist angesagt. js

„So, wir gehen jetzt mal los, auch wenn wir nur 30 sind“

Andreas Heymann ist ver.di-Gewerkschaftssekretär im Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen in Frankfurt/Main und Region



Andreas Heymann

Wie kam es zur Gründung des Frankfurter Netzwerks für Soziale Arbeit?

Verdi hat im letzten Jahr alle Betriebsräte im Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirche zu einer Konferenz eingeladen. In einer Arbeitsgruppe, in der sich Vertreter der sozialen Vereine getroffen haben, ist die Idee wiederbelebt worden, sich aufgrund der vergleichbaren Problemstellungen zu vernetzen. Es war also eine Idee von handelnden Betriebsräten, gar nicht die von ver.di.

Das große gemeinsame Problem war ja die Tariffucht mit der dazugehörigen Einkommensabsenkung für die Beschäftigten

Richtig. Ich habe es für den Zeitraum von 2005 bis jetzt für einzelne Vereine hochgerechnet. So hat beispielsweise der CeBeef mit 500 Beschäftigten einen Lohnabstand zum TVöD von insgesamt 2,8 Millionen Euro zu verzeichnen.

In der Zwischenzeit ist viel passiert. Das Netzwerk hat einige Erfolge vorzuweisen.

Ein großer politischer Erfolg ist der Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 1. März 2012, der besagt: Tariftreue in der Stadt Frankfurt. Durch diese politische Maßnahme haben wir auf die Sozialdezernentin Daniela Birkenfeld (CDU) als Vorsitzende der stadtnahen Vereine Druck in der Gestalt ausüben können,

dass 1.000 bis 1.500 Menschen wieder in den Tarifvertrag zurückgeführt wurden. Damit hätte ich selbst nicht gerechnet.

Wie ist beispielsweise der oben genannte Erfolg zustande gekommen?

Man kann tarifpolitisch nur in die Offensive kommen, indem man ins Horn bläst und sagt: „So, wir gehen jetzt mal los, auch wenn wir nur 30 sind“, so wie es beim CeBeef gelaufen ist. Wenn wir die anderen immer auffordern, „geht doch mit uns mit“ und sie uns nicht folgen, dann liegt das vielleicht doch auch an uns, weil wir noch kein sichtbares Zeichen der eigenen Bewegungsfähigkeit gegeben haben. Eine Bewegung entsteht durch Bewegung. Sie entsteht nicht durch die Betrachtung, ob eine Bewegung stattfinden könnte. Wenn du aus dem Ruhesessel heraus fragst, gehst du mit, geht doch keiner mit.

Was heißt dies konkret für die nächsten Monate? Wie will ver.di einzelne Einrichtungsträger zur Aufnahme von Tarifverhandlungen „zwingen“?

Am Anfang steht die Einladung von ver.di an den Arbeitgeber zum Tarifgespräch. Man muss immer so denken, als würde der Arbeitgeber sagen: „Jawohl, ich bin bereit zu verhandeln, wann setzen wir uns an einen Tisch“. Es versteht sonst keiner, warum nicht miteinander gesprochen, aber

schon gehandelt wird. An dieser Stelle klärt sich, was wir meistens erleben, dass es keine Bereitschaft für Verhandlungen gibt. Ab dem Punkt, wo dies klar wird, endet die Friedenspflicht. Jetzt können satzungsgemäße Elemente wie die Bildung einer Tarifkommission oder einer Arbeitskampfleitung, die beispielsweise befähigt ist, einen Streik auszurufen, in Gang gesetzt werden.

Wie bringt man einen Arbeitgeber an den Verhandlungstisch?

Einen ´reinen` Kapitalisten, also eine Firma, die Gewinne macht, kriegt man mit einem wirtschaftlich schädigenden Streik. Im sozialen Bereich kann ich diese Strategie nicht anwenden, kein Beschäftigter würde solch einem Streikaufruf folgen. Es ist die Frage zu stellen: Was ist das Kerngeschäft eines kirchlichen Trägers, einer Arbeiterwohlfahrt usw.? Moral, Ethik, Anspruch an die Menschlichkeit! Hier muss ich offenlegen, was tatsächlich passiert und öffentlich machen, wie weit sie sich von ihren eigenen Grundsätzen entfernt haben.

Worauf kommt es in den nächsten Monaten hauptsächlich an?

Für mich steht Netzwerkfestigungsarbeit ganz oben. Was können wir durchsetzen? In den Einrichtungen, in denen wir die Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen auffordern, finde ich es ein realistisches Ziel, dass wir in einer Einrichtung über einen Zeitraum von vielleicht zwei Jahren eine erfolgreiche tarifpolitische Offensive hinbekommen, die wiederum für andere Einrichtungen als eine Art Leuchtturmfunktion wirken könnte.

Abfindung für gekündigte Altenpflegerin

Eine Altenpflegerin, die jahrelang Mißstände in ihrem Pflegeheim angeprangert hatte, war 2004 von ihrem Arbeitgeber, dem landeseigenen Klinikkonzern Vivantes, fristlos gekündigt worden. In einem ersten Urteil hatte das Landesarbeitsgericht Berlin dieses Kündigung für rechtens erklärt. Die betroffene Kollegin zog vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) und bekam Recht. In der fristlosen Kündigung sahen die Straßburger Richter eine Verletzung der Meinungsfreiheit. Das Urteil zog weite Kreise. Im Klartext bedeutete es: „Whistleblower“, die Skandale in Behörden oder Unternehmen öffentlich anprangern, dürfen nicht einfach hinausgeschmissen werden.

Der Rechtsstreit landete wieder vor dem LAG Berlin, da die Klägerin in Folge des EGMR-Urteils Wiederaufnahme des Verfahrens beantragen konnte. Zu einem vollen Erfolg für die Klägerin reichte es auch dieses Mal nicht. Am Ende stand ein Vergleich: Die Klägerin erhält 90.000 € und akzeptiert ihre Kündigung. Wäre es nicht zum Vergleich gekommen, hätten die Richter entscheiden müssen. Das wäre spannend geworden. Denn wie diese mit dem EGMR-Urteil umgegangen wären, hätten doch viele sehr gerne gewusst. Ist die Meinungsfreiheit ein solch hohes Gut, dass sie auch im Betrieb umfassend vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu schützen ist? Dies muss nun ein anderes Mal entschieden werden.

hs

Verdi

Jetzt auch in Berlin: Beschäftigte im sozialen Bereich gehen am 19. Oktober auf die Straße

Die soziale Arbeit scheint aus ihrem Schattendasein zu treten und ihre Sprachlosigkeit für die eigenen Interessen zu verlieren. Nach der Kundgebung der sozialen Vereine in Frankfurt am 14. Juni, Aktionen in Bremen und Hamburg kommt jetzt auch die Soziale Arbeit in Berlin in Bewegung. In dem Aufruf zur Kundgebung ist unter anderem formuliert:

„Der Aktionstag Soziale Arbeit



richtet sich an alle Sozialarbeite-

rInnen, die nicht einverstanden sind mit dem gegenwärtigen fortschreitenden Abbau des Sozialen in unserer Gesellschaft, die nicht bereit sind, sich als Handlanger derer zu verstehen, die Menschen sanktionieren und ausgrenzen, die sich damit nicht abfinden, dass Soziale Arbeit immer mehr zu einem Geschäft wird, an dem Unternehmen verdienen und (...) die unter Einstellungsstopp, prekären Verträgen

und Arbeitsbedingungen leiden. Wir wollen durch einen bunten, lauten, kreativen und informativen Aktionstag soziale Arbeit zusammen Präsenz zeigen und gemeinsam Stellung beziehen und handeln für eine gerechte Gesellschaft und – unter dem Motto: Sparen am Sozialen? Nix da! (...) Deshalb rufen wir zur Vollversammlung aller SozialarbeiterInnen und im sozialen Bereich Tätigen auf!“