

### Sockelbetrag nicht durchgesetzt

Die Entgeltsteigerungen für die Beschäftigten



Roland Schlund

von Bund und Kommunen sind beachtlich. Dennoch: Das Erstreiten einer Erhöhung der Tabellenwerte um einen einheitlichen Betrag ist gänzlich misslungen, die unteren Einkommenschichten sind die Verlierer.

Seite 2

### Ab März Entgeltsteigerungen im öffentlichen Dienst

Die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst haben in der dritten Verhandlungsrunde ein Ergebnis gebracht. Danach sollen die Löhne und Gehälter zum 1. März 2012 um 3,5 Prozent steigen, ab 1. Januar 2013 um 1,4 Prozent und ab 1. August 2013 um weitere 1,4 Prozent.

Seite 3

### Betriebsrat stellt sich vor

Der Betriebsrat des LHW Waldeck-Frankenberg ist Mitgliedseinerichtung des AKAB e.V.



Betriebsrat des LHW Waldeck-Frankenberg

Seite 4

## Betriebsversammlung auf dem Römerberg

### TVÖD für alle in den sozialen Vereinen, Absage an Lohndumping

#### Gegen Tariffucht in den sozialen Vereinen der Stadt Frankfurt wendet sich ein Bündnis aus ver.di und dem Frankfurter Netzwerk der sozialen Arbeit am 14. Juni

Seit dem 29.09.2011 gärt es in den sozialen Vereinen der Stadt Frankfurt am Main. An diesem Tag veranstaltete das „Frankfurter Netzwerk der sozialen Arbeit“ eine erste Demonstration auf dem Frankfurter Römerberg gegen Tariffucht ihrer Arbeitgeber und gegen die Unterstützung der Stadt Frankfurt für Lohndumping in den sozialen Vereinen.

Anlass waren die Kündigungen der Tarifverträge in der Werkstadt Frankfurt, die neu eingeführte Tarifaufstiegs Klausel im Verein Arbeits- und Erziehungshilfe und die Einrichtung von untariften GmbH's in den 100-prozentigen Töchtern der stadtnahen Vereine, die alle von der Sozialdezernentin Daniela Birkenfeld als Vorsitzender geführt werden, und die daraufhin einsetzende Tariffucht in

allen anderen sozialen Vereinen in Frankfurt am Main. Seit dem Auslaufen des BAT (Bundesangestelltentarif) im Jahr 2005 haben sich die Träger der sozialen Arbeit stillschweigend von der Tarifpflege entfernt und genießen dabei die wohlwollende Unterstützung des Sozial-, des Gesundheits- und des Schuldezernates.

Dagegen wehren sich die Beschäftigten und haben bisher erreicht, dass die Stadtverordnetenversammlung am 01.03.2012 eine Tariffreuerklärung beschlossen hat, die die Exekutive der Stadt Frankfurt zukünftig binden soll, auch Tarifverträge zu akzeptieren.

Tatsächlich tun sich die verantwortlichen Dezernentinnen und der Kämmerer offensichtlich schwer mit der Umsetzung. Deshalb rufen das Netzwerk und ver.di zu einer zeit-, ort-

Es ist so weit!

Die gemeinsame Betriebsversammlung des Frankfurter Netzwerks der sozialen Arbeit

findet am

14.06.2012

von 14.00 – 17.00 Uhr auf dem Römerberg statt.



Seid aktiv dabei!

Das Netzwerk

und inhaltsgleichen Betriebsversammlung am 14. Juni auf den Römerberg auf, um deutlich zu machen, dass wir die Tarifverträge brauchen und schwarze Schafe im Bereich der Wohlfahrtspflege und der sozialen Vereine nicht mehr dulden wollen.

(aus: Mainletter 2-2012 Seite 4 Aufmacher)

## Diakonie

### Diakonisches Werk (DW) in Hessen soll ab 1. Januar 2013 loslegen

Die erste „Hürde“ wurde genommen, die gesetzgebenden Organe, die Frühjahrssynoden 2012 in Kurhessen – Waldeck (EKKW) und Hessen und Nassau (EKHN) haben zeitgleich die erste Lesung der vorgelegten Gesetzestexte abgeschlossen. Der dritte Weg zur Arbeitsrechtsregelung wurde damit bestätigt.

In Hessen werden dann über 30.000 Frauen und Männer im Rahmen ihrer Arbeitsverträge direkt davon betroffen sein. Die beiden endgültigen Lesungen sind zeitgleich in den Herbstsynoden im November 2012 in Hofgeismar und Frankfurt vorge-

sehen.

In Nordhessen hat die Arbeitnehmerseite mit einem Gesprächsangebot vor und im Tagungssaal, über die verschiedenen Wege für ein Tarifrecht, die Synodalen informiert. Es kam zu etlichen Gesprächen, die bei einzelnen Synodalen zusätzlichen Erkenntnisgewinn brachten. In Südhessen fand eine Demonstration für die Anwendung von Tarifverträgen statt. In der Synode der EKKW erhielt die Arbeitnehmerseite, vertreten durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) ein Rederecht, um Stellung nehmen zu können. Beide Synoden haben

einen gemeinsamen Ausschuss gebildet, der die Überlegungen und Anfragen aus der ersten Lesung für die Entscheidungen im November 2012 berücksichtigen und wortgleiche Beschlussanträge vorbereiten soll.

Schwierige Themen, wie die Entwicklung eines gemeinsamen Bezahlungssystem der Mitarbeitenden wurden für die Fusion am 1.1.2013 ausgeklammert. Eine neu zu bildende Arbeitsrechtliche Kommission soll die Aufgabe erhalten, in der ersten Amtszeit ein gemeinsames Vergütungssystem zu erarbeiten. Bis dahin bleiben die Arbeitsvertragsrichtlinien von Kurhessen – Waldeck (AVR.KW)

und die Kirchlich Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) in Kraft. Entscheidend ist, in welcher der beiden Landeskirchen die Einrichtung, der Träger ihren / seinen Sitz hat.

Wenn es zur Fusion am 1.1.2013 kommt, bedeutet das für die Mitarbeitervertretungen (MAVen) in EKKW und EKHN, dass ihre Amtszeit mit dem 31.12.2012 endet und zwischen Januar und April 2013 Neuwahlen stattzufinden haben. Danach würden sich die Wahlen zur Arbeitsgemeinschaft und zur Arbeitsrechtskommission für das DW Hessen anschließen.

## Kurzmeldung

### Nichtteilnahme am BEM kein Kündigungsgrund

Das BAG hat 2011 eine bemerkenswerte Entscheidung getroffen: Ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX (BEM) ist schon dann durchzuführen, wenn die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Beschäftigten innerhalb eines Jahres insgesamt mehr als sechs Wochen betragen haben. Nicht erforderlich ist, dass es eine einzelne Krankheitsperiode von durchgängig mehr als sechs Wochen gab. Zwingende Voraussetzung für die Durchführung eines BEM ist das Einverständnis des Betroffenen.

Dabei gehört zu einem regelkonformen Ersuchen des Arbeitgebers um Zustimmung des Arbeitnehmers die Belehrung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX über die Ziele des BEM sowie über Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten. Sie soll dem Beschäftigten die Entscheidung ermöglichen, ob er ihm zustimmt oder nicht. Stimmt der Beschäftigte trotz ordnungsgemäßer Aufklärung nicht zu, ist das Unterlassen eines BEM „kündigungsneutral“, d. h. es darf nicht als Kündigungsgrund herangezogen werden.

BAG, Urteil vom 24.3.2011, Aktenzeichen 2 AZR 170/10

## 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 Haimbachtal gGmbH

Layout & Druck made2create, Peer Denzer

Erscheinungsweise dreimal pro Jahr  
Redaktionsschluss 01. Juni 2012  
Nächste Ausgabe Oktober 2012

## Kontakt

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

## Der Kommentar

### Ergebnisse der Tarif- und Besoldungsrunde 2012

Der ver.di-Vorsitzende Frank Birske ist mit dem Tarifabschluss zufrieden. Er sieht die meisten der Ziele als durchgesetzt und dadurch ein beachtliches Ergebnis erreicht. Viele hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre, die vor dem Tarifabschluss vollmundige Forderungen als unverzichtbar angesehen haben, sind nun stolz und zufrieden mit dem Ergebnis. Die deutlich gesteigerte Zukunftsperspektive für Auszubildende und deren Vergütungserhöhung sowie die deutliche Einkommenssteigerung der Angestellten kann als Erfolg gewertet werden.

Die Tatsache, dass die Einkommenssteigerung im Gegensatz zu den Forderungen der ver.di-Mitglieder, je nach Entgeltgruppe unterschiedliche Eurobeträge erzeugen, obwohl die Inflationsrate und die Erhöhung der Energie- und Lebenshaltungskosten doch alle und unabhängig vom erzielten Einkommen trifft, kann doch nur bei Missachtung des Willens und der Forderungen als Erfolg gewertet werden, wenn, ja wenn die Forderungen der Basis, das

heißt Mitgliederforderungen der Bezirke und der Landesbezirke auf dem Weg in die Bundeszentrale von ver.di in Berlin sich selbständig aufgezehrt haben und somit nicht die ihnen zustehende Beachtung finden konnten.

Der TVÖD, der von vielen Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei seiner Einführung als Absenkungstarifvertrag empfunden wurde, konnte durch das nicht erreichte Ziel der Anhebung der Tabellenwerte um die von den Mitgliedern geforderten 200 EUR nicht wirklich attraktiver werden.

Das Erstreiten einer Erhöhung der Tabellenwerte um einen einheitlichen Betrag hätte ein wichtiges Signal an die Mitglieder und notwendiger Beitrag zur derzeit in der Republik geführten Gerechtigkeitsdebatte werden können. Nicht nachvollziehbar ist, das derzeit die nicht umsetzbare Forderung nach Erhöhung der Tabellenwerte nicht mehr angesprochen wird. Es scheint, als habe diese Forderung der ver.di-Mitglieder nie existiert. Und doch ist



Roland Schlund,  
BR Vorsitzender des Behindertenwerkes Main-Kinzig e. V.

dies eine Forderung, die in den unteren Entgeltgruppen auch unter dem Aspekt der gefühlten Gerechtigkeit gesehen und in der Tarifrunde 2014 erneut zum Tagesordnungspunkt gemacht werden muss.

Dieses Tarifergebnis zeigt Gewinner, denn die überfälligen Einkommensverbesserungen im Vergleich zur produzierenden Industrie sind notwendig; aber auch Verlierer, wenn für die Träger der Behindertenhilfe die Finanzierung ihrer Personalkosten nicht umgehend erfolgt. Die Träger der Behindertenhilfe werden bei ausbleibender Entgeltsteigerungen mit Personalabbau reagieren, da sich dieser Weg der Kostenstabilisierung bei fehlenden Entgeltsteigerungen bisher als Ausweg quasi bewährt hat.

### Bericht aus den Einrichtungen Arbeitsunterbrechungen

Im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheits-Management (BGM) gilt es alle gesundheitsschädlichen Faktoren zu ermitteln. Umfragen und wissenschaftliche Studien haben belegt, dass Unterbrechungen der Arbeitsabläufe sehr belastend und stressfördernd sind.

Unsere Arbeitswelt hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten wesentlich verändert, die Menge und das Tempo der Informationen haben rasant zugenommen. Technische Geräte gewährleisten eine nahezu zeitlich und örtlich uneingeschränkte Verfügbarkeit der Arbeitskräfte. „Multitasking-Fähigkeiten“ sind gefragt und werden oft als positive Eigenschaft und Kompetenz gesehen.

Gerade im Gesundheits- und Sozialwesen haben sich die Arbeitsfelder aufgrund ausführlicher Dokumentationen und eines schleichenden Personalabbaus erweitert. Weniger Per-

sonal muss immer mehr und vielfältiger arbeiten, und das auf Kosten der eigenen Gesundheit. Es wurde festgestellt, dass in den genannten Bereichen täglich zwischen 120 und 300 separate Tätigkeiten ausgeführt werden müssen, bei denen bis zu 40 Arbeitsunterbrechungen vorkommen. 50 mal am Tag ist es erforderlich, dass gleichzeitig zwei oder mehrere Tätigkeiten ausgeübt werden müssen.

Die Aufmerksamkeitsverschiebung erfordert höchste Konzentration und Energie, sie führt in vielen Fällen zu einer völligen Erschöpfung. Zielvorgaben, insbesondere Termine und Qualität der Arbeit, können nicht mehr eingehalten werden, Fehlerquoten steigen an. Unterbrechungen resultieren oft aus einer unzureichenden Arbeitsorganisation, hier gibt es gute Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen. Wie aber gehen wir mit Unterbrechungen um, die

durch die Menschen verursacht werden, die wir betreuen? Wir sind die Entscheider, die Prioritäten für Handlungen zu setzen, oft nicht rational, sondern eher von emotionalen und moralischen Gesichtspunkten gesteuert. Hier wird es auch möglich sein Regularien zu schaffen, die dem Abbau der Belastungssituation dienen.

Dennoch wird es immer Unterbrechungen geben die unvermeidbar sind, wie z.B. eine spontane Krisenintervention, Erste-Hilfe-Leistungen usw. mit denen wir umgehen müssen. Sich bewusst dieses Themas anzunehmen, ist eine Aufgabe des BGM mit seinen Institutionen. In vielen Betrieben sind diese Organe noch nicht etabliert, aber es besteht durchaus die Möglichkeit bei Dienstbesprechungen oder Betriebsversammlungen über Unterbrechungen der Arbeitsabläufe zu reden.

rr

### Letzte Meldung!... Letzte Meldung!... Letzte Meldung!... Letzte Meldung!... Letzte Meldung!

Der Vorstand des CeBeef hat am 31. Mai 2012 gegenüber ver.di die Annahme des Tarif-

vertrags erklärt. Das heißt, der Tarifvertrag tritt am 1. Juli in Kraft. Das ist ein bahnbrechender

der Erfolg all derjenigen, die sich auf unterschiedliche Weise dafür eingesetzt haben.

## „In Zukunft: Ohne Sockel keine Einigung!“

Julian Jaedicke ist seit Beginn diesen Jahres als Gewerkschaftssekretär für den Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen in Mittelhessen zuständig. Davor war er in verschiedenen ver.di-Projekten tätig, um gewerkschaftliche Strukturen in Betrieben zu initiieren und auszubauen.



Julian Jaedicke

**„Viel Licht, aber auch Schatten“ – so übertitelt ver.di sein Auswertungsflugblatt zur Tarifeinigung. Was steht deines Erachtens für Licht...?**

Die Erfolge dieser Tarifrunde für den öffentlichen Dienst sind die Höhe der prozentualen Steigerung und die Verbesserungen für die Auszubildenden. Über die nächsten 2 Jahre erhalten die KollegInnen knapp 6,5% mehr Geld. Das ist ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann und das bestätigen auch die Rückmeldungen, die wir bekommen. Die größten Verbesserungen haben wie aber bei den Auszubildenden erzielt. Sie erhalten dieses Jahr 50,- € mehr pro Monat und nächstes Jahr nochmal 40,- €. Und die Bedingungen für die Übernahme sind jetzt ebenfalls deutlich besser. Und gerade der Erfolg der Azubis zeigt, wie wichtig es ist, nicht auf die Ergebnisse am Verhandlungstisch zu warten, sondern die Forderungen auf die Straße zu bringen. Denn die Azubis waren bei allen Warnstreiks sehr stark vertreten und haben deutlich gezeigt, dass sie nicht bereit sind, sich mit Placebos abspeisen zu lassen.

**...was für Schatten?**

Der geforderte Mindestbetrag findet sich im Tarifabschluss nicht

wieder. Wir wollten den Mindestbetrag, da die untersten Einkommensgruppen davon am stärksten profitieren. Die Arbeitgeber haben sich geweigert so eine soziale Komponente zu übernehmen und wir haben angesichts des ansonsten guten Angebots nicht die Möglichkeit gesehen, diese Blockade zu brechen. Aber wir werden alles daran setzen, damit Sockelbeträge in Zukunft fester Bestandteil von Tariferhöhungen im öffentlichen Dienst sind.

**Ver.di Vorsitzender Frank Bsirske meint, die Forderung nach einer sozialen Komponente für die unteren Einkommen sei an der dogmatischen Weigerung der Arbeitgeber gescheitert. Warum ist ver.di nicht selbst dogmatisch aufgetreten, um einen Sockelbetrag von 200,- € zu erkämpfen?**

Ich glaube nicht, dass es zielführend ist, mit den Arbeitgebern in einen Wettstreit um die dogmatischste Haltung einzusteigen. Natürlich lässt sich rückblickend immer über Verhandlungstaktiken streiten, aber letztlich wurde die Situation von der Bundestarifkommission, in die nur KollegInnen aus beteiligten Betrieben gewählt werden, so eingeschätzt, dass wir einen Sockelbetrag nicht erzwingen können. Wer also will, dass wir in der nächsten Runde den Sockel nicht nur fordern sondern auch durchsetzen, muss sich in ver.di dafür engagieren und mit dazu beitragen, dass von den Streiks in der nächsten

**Was sagst du zu dem Argument, ver.di habe mit der Tarifeinigung die Chance verpasst, die Dynamik der massiven Warnstreiks und die aktuelle Schwäche der Bundesregierung zu einer verteilungspolitischen Trendwende zu nutzen?**

Es ging bei der Tarifauseinandersetzung nicht um die aktuelle Bundesregierung. Die KollegInnen sind auf die Straße gegangen, damit sie für ihre gute und engagierte Arbeit auch entsprechend bezahlt werden. Und dieses Ziel haben wir, mit den bereits erwähnten Einschränkungen auch erreicht. Und wir haben mit dem Tarifabschluss eine Messlatte gelegt, an der sich die Arbeitgeber in anderen Tarifrunden in diesem Jahr messen lassen müssen.

**Was sind für dich mittelfristig gesehen die wichtigsten tarifpolitischen Forderungen?**

Was in Zukunft im öffentlichen Dienst gefordert wird, entscheiden die ver.di-Mitglieder in den Betrieben, da werde ich nicht sagen was sie fordern sollten. Es gibt aber zwei Forderungen, die bereits immer wieder geäußert wurden: Kein Tarifabschluss ohne Sockelbetrag und wir brauchen endlich eine eigenständige Eingruppierung für den TVöD um die leicht angestaubten Eingruppierungsregelungen auf die Höhe der Zeit zu bringen.

## Wirtschaftsausschuss: BR bekommt vor Arbeitsgericht Recht

Einrichtungen der Behindertenhilfe gelten nach § 118 Betriebsverfassungsgesetz als so genannte Tendenzbetriebe. Dies hat für KollegInnen zur Folge, dass bestimmte Rechte nur eingeschränkt wirksam sind. So sind bei Einstellungsgesprächen vor allem bei Caritas und Diakonie Fragen nach der Religionszugehörigkeit erlaubt. Inhalte des Arbeitsvertrages können die Loyalitätspflichten über das übliche Maß einfordern.

Betriebliche Interessenvertretungen spüren die Einschränkungen besonders dadurch, dass kein Wirtschaftsausschuss, in dem mindestens ein BR-Mitglied vertreten sein müsste, zu gründen ist. Konkrete Zahlen zum Wirtschaftsergebnis und zur Verwendung der Überschüsse brauchen dem Betriebsrat nicht mitgeteilt werden. Dies wiederum hat zur Folge, dass Kontrollmöglichkeiten des wirtschaftlichen Gebarens kaum bis gar nicht möglich sind.

Der Betriebsrat der Lebenshilfe Solingen ist nun vor ca. zwei Jahren hergegangen und hat einfach einen Wirtschaftsausschuss gegründet. Die Lebenshilfe sei in erster Linie ein Wirtschaftsunternehmen, keine karitative Einrichtung. Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass die Lebenshilfe Werkstatt für Behinderte gGmbH kein Tendenzbetrieb und die Bildung eines Wirtschaftsausschusses zu Recht erfolgt seien. Die weiteren gerichtlichen Auseinandersetzungen versprechen spannend zu werden.

hs

## Verdi

### Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst sichern den Beschäftigten prozentuale Lohnsteigerungen

In den Tarifverhandlungen für die rund zwei Millionen Beschäftigten von Bund und Kommunen haben sich ver.di und Arbeitgeberverband auf ein Ergebnis geeinigt.

Danach sollen die Löhne und Gehälter zum 1. März 2012 um 3,5 Prozent steigen, ab 1. Januar 2013 um 1,4 Prozent und ab 1. August 2013 um weitere 1,4 Prozent. Damit haben die Beschäftigten nach zehn Monaten 4,9



Prozent mehr Gehalt und nach 18 Monaten eine dauerhafte tabellenwirksame Gehaltssteigerung um 6,3 Prozent.

Die Ausbildungs- und Praktikantentgelte erhöhen sich ab 1. März 2012 um einen Festbetrag in Höhe von 50,00 Euro und ab 1. August 2013 um einen Festbetrag in Höhe von 40,00 Euro. Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im

unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

hs



## Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Das Lebenshilfe-Werk Kreis Waldeck-Frankenberg e.V. wurde 1975 gegründet. In der Tradition der Lebenshilfe ist es aus zwei ehrenamtlichen Vereinen, der Lebenshilfe Waldeck und der Lebenshilfe Frankenberg hervorgegangen, die noch heute die Arbeit des neuen Trägers begleiten.

Neben dem Lebenshilfe-Werk ist der Betriebsrat für die beiden Tochterunternehmen Biogarten und Kleeblatt GmbH zuständig. Insgesamt hat der Träger derzeit 530 Beschäftigte. Diese arbeiten in einer Vielzahl an Einrichtungen, die über den Landkreis verstreut sind. Angebote des Lebenshilfe-Werkes sind Werkstätten, Arbeitstraining, Wohneinrichtungen, Kindertagesstätten, Frühförderung, familienlastender Dienst, Schulassistenz und ein ambulanter Pflegedienst.



Betriebsrat des LHW Waldeck-Frankenberg

### Welches Arbeitsfeld findest du am spannendsten?

Betriebsratsarbeit bietet die Möglichkeit auf die Unternehmensentwicklung im Sinne der Arbeitnehmer Einfluss zu nehmen. Dies ist eine verantwortungsvolle und interessante Aufgabe. Es gilt unterschiedliche Interessen und Ideen zusammenzuführen und zu guten Entscheidungen für alle zu kommen.

### Was geht euch bei dem Wort Sparpolitik durch den Kopf?

„Inklusion“. Diese positive Begrifflichkeit wird derzeit benutzt um für Verschlechterungen in der Behindertenhilfe zu argumentieren. Dabei werden allerdings häufig Äpfel mit Birnen verglichen. Weiterhin bietet die Inklusionsdebatte ein Einfallstor für ambulante Dienstleistungen. Gegen diese ist zunächst nichts einzuwenden, wenn man davon absieht, dass diese überwiegend zu prekären Beschäftigungsverhältnissen bei den Assistenzkräften führen. Hier muss dringend ein Riegel vorgeschoben werden. Tarifliche Bezahlung muss in allen Bereichen der Behindertenhilfe selbstverständlich sein.

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

Der AKAB bietet insbesondere über sein e-mail-Forum die Möglichkeit ganz schnell Informationen aus unterschiedlichen Behinderteneinrichtungen in Hessen zu erhalten. So können Fragen, die im eigenen Betrieb auftauchen sehr schnell gelöst werden, bzw man erhält Anregungen durch die Tipps aus anderen Einrichtungen.

## AKAB e.V. in Aktion

### Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit

15 Teilnehmer aus 8 Einrichtungen der Behindertenhilfe arbeiteten im Februar drei Tage zu der Frage, welche Handlungsmöglichkeiten im Betrieb bestehen, um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen und ihnen abzuwehren.

Unfälle und Verschleiß waren vor 50 Jahren noch die klassischen Erkrankungen am Arbeitsplatz. Eine EU-Richtlinie beschreibt bereits seit 1989 ein weiter gefasstes Gesundheitsverständnis, und seit Ende der 90er Jahre definiert die DIN EN ISO 10075 den Begriff der psychischen Belastung als „die Gesamtheit aller Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ Dahinter steht ein sehr umfassender Arbeitsschutzansatz, der u.a. auf dem Gesundheitsverständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO) basiert. Demnach umfasst Gesundheit körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden und ist nicht nur durch das Freisein von Krankheiten definiert. Heute ist bei immer mehr Kol-



Auf der MV in Idstein am 30.11.11 waren 18 Einrichtungen vertreten

legInnen der Grund für einen längerfristigen Arbeitsausfall im Bereich der psychischen Erkrankungen zu suchen. Der damit verbundene steigende Kostenfaktor führt zu verstärktem Handlungsbedarf.

Ein wesentlicher Grund liegt im Wandel der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten. Veränderte Managementkonzepte als Reaktion auf steigenden Wettbewerb und Konkurrenzdruck haben immer mehr unternehmerische Verantwortung „nach unten“ delegiert – und damit auch den Konkurrenzdruck.

Wo im klassischen Management die klare hierarchische Trennung zwischen „weisungsbefugt“ und „weisungsgebunden“ Rol-

le und Verantwortung eindeutig definiert, sind heute diese Grenzen verwischt. Flache Hierarchien bieten – zunächst attraktiv – erhöhte Eigen-

verantwortlichkeit, Vertrauensarbeitszeiten und Teamarbeit. Dennoch gebunden an kaum persönlich beeinflussbare Zielvorgaben führt dies aber zu einer höheren Vereinnahmung durch das Unternehmen und Selbstgefährdung. Es geht scheinbar nicht anders, als Überstunden zu machen oder Arbeit gedanklich oder tatsächlich mit nach Hause zu nehmen. Die Beschäftigten seit 2009 im TVöD das Recht auf eine individuelle Gefährdungsbeurteilung. Ansatzpunkte dafür können sein steigende Kurzeiterkrankungen, steigende Wegeunfälle oder auch anstehende betriebliche Umstrukturierungen.

uts

## Arbeitsrecht

### Tarifabschluss 2012 – Neuregelung des Urlaubsanspruchs

Die Einigung in der Tarifrunde 2012 führte zu einer Neustrukturierung § 26 TVöD (Erholungsurlaub). Ab dem Urlaubsjahr 2013 sollen demnach alle Tarifbeschäftigten einen Anspruch von 29 Tagen Erholungsurlaub haben.

Dieser Anspruch steigt, nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf 30 Tage. Für das Jahr 2012 wurden Übergangsregelungen vereinbart.

Notwendig wurde diese Neustrukturierung durch den Spruch des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 20.02.2012 zu § 26 TVöD (Altersdiskriminierung).

So weit so gut. In Hessen scheinen die Uhren aber anders zu ticken. Diese Neuregelungen zum tariflichen Erholungsurlaub können für den Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Hessen (KAV Hessen e.V.) keine Anwendung finden. Grund hierfür ist der spezielle landesbezirkliche Tarifvertrag Nr. 24/2010 vom 24.08.2011. Dieser beinhaltet Regelungen zur Urlaubsdauer und umfasst alle Beschäftigte,

die unter den Geltungsbereich des TVöD von 2005 fallen.

Vereinbart wurde, dass dieser Tarifvertrag frühestens zum Ablauf des 31.12.2016 kündbar ist. Auch die Übergangs- und Besitzstandsregelungen zu den „50 - plus 3 - Tagen“ sind darin vereinbart. Dies bedeutet für alle Beschäftigte im Bereich des KAV Hessen e.V.:

Es bleibt in der Urlaubsregelung zunächst alles wie es ist:

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,

- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und

- nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

Nun hat aber das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 20.03.2012 entschieden, dass die tarifvertraglichen Urlaubsregelungen, die ältere Beschäftigte besser stellen als Jüngere eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen. „Es gebe auch kein legitimes Ziel, welches die Altersbenachteiligung in zulässiger Weise rechtfertigt“, so das Bundesarbeitsgericht.

Betroffenen jüngeren Beschäftigten bleibt es nun unbenommen, mit Hinweis auf dieses BAG-Urteil, einen individuell höheren Urlaubsanspruch geltend zu machen bzw. zu klagen. Damit sind zunächst mögliche Ansprüche gesichert. Offen steht jedem grundsätzlich natürlich der Klageweg.

Dies kann eventuell auch rückwirkend geschehen. Die Ausschlussfrist in § 37 TVöD lässt dies bis zu sechs Monaten rückwirkend zu. Sollte der Arbeitgeber auf das Verlangen der TVöD – Beschäftigten nach mehr Urlaubstage nicht reagieren, braucht der einzelne Beschäftigte nicht sofort auf Urlaubsgewährung zu klagen. Dieser, eventuell mögliche „urlaubsrechtliche“ Schadensersatzanspruch ist nur durch die gesetzliche Verjährung bedroht. Diese Verjährung erfolgt erst nach drei Jahren. Wenn notwendig, sollten sich Betroffenen bei ihren Interessenvertretungen beraten lassen.