

Eine Mitglieds-einrichtung stellt sich vor!

1928 beschloss die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Frankfurt am Main, »stadtnahe« Vereine mit der Integration von behinderten, alten, kranken und sozial ausgegrenzten Bürgerinnen und Bürgern zu beauftragen. Dieser Beschluss legte den Grundstein für die heutige Praunheimer Werkstätten gGmbH. Aktuell unterhält sie an 10 Standorten im Stadtgebiet 3 Werkstätten und 5 Wohneinrichtungen, sowie den Bereich Ambulante Dienst, der das betreute Wohnen, die sozialpädagogische Familienhilfe und die stetig wachsende Schulintegration umfasst. Sie beschäftigt ca. 460 Arbeitnehmer/innen, entsprechend besteht der Betriebsrat aus 11 Mitgliedern.



Betriebsrat der Praunheimer Werkstätten gGmbH

Was ist eure Hauptmotivation, BR-Arbeit zu machen?

Gerade in der heutigen Zeit, wo viele von der Politik enttäuscht sind („Alle Macht geht vom Volk aus, aber wo geht sie denn hin?“) zeigen, dass man gemeinsam etwas erreichen kann, dass es sich lohnt, die eigenen Interessen auch mal vor die der Betreuten zu stellen und dass man damit sich und letztendlich auch ihnen durch größere Arbeitszufriedenheit nutzt.

Was geht euch bei dem Wort Sparpolitik durch den Kopf?

Da wir ein tarifgebundener Betrieb (TVöD und TV SuE) sind, wirkt sich die Deckelung der Pflegesätze massiv auf unsere Personalausstattung aus. Arbeitsverdichtung und hohe Arbeitsbelastung mit krankheitsbedingten Ausfällen, die dann von den wenigen auch noch kompensiert werden müssen, sind die Folge. Im vergangenen Jahr wurde 112 Kolleg/innen ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten, weil sie mindestens 42 Tage erkrankt waren.

Welche Erwartungen habt ihr für die nächsten Jahre?

Das wir es als Betriebsrat schaffen, die Belegschaft noch aktiver in unsere Meinungsfindung einzubeziehen und es uns gemeinsam gelingt, die Arbeitsbelastung wieder zu reduzieren. Hoffen, dass der Konzernbetriebsrat, der sich im Herbst 2010 aus den verschiedenen stadtnahen Vereinen gegründet hat, erfolgreich besteht und wir z.B. einheitliche Standards in der Vergütung erreichen.

AKAB e.V. in Aktion

Recht haben und Recht bekommen sind oft zwei Paar Schuhe

Immer mehr KollegInnen wenden sich an ihre Interessenvertretung, um sich Rat und Unterstützung zu holen. Arbeitsplatzkonflikte sind oft der Anlass, aber bei weitem nicht der Einzige.

Rahmenbedingungen, die sich tendenziell verschlechtern, kommen inzwischen ganz unten bei der Belegschaft an. Die seit nunmehr drei Jahren dauernde Weltwirtschaftskrise, die sich aktuell in der Diskussion um die Zukunft der „Euro-Zone“ zeigt, hat viele Existenzängste geschürt.

Der Erfahrungsaustausch zeigte, dass die Angst um die eigene berufliche Zukunft durch Bedingungen, wie befristete Arbeitsverhältnisse, unzureichender Personalbestand, gesundheitliche Beeinträchtigungen oder die Sorge, wachsenden Belastungen



Auf der MV in Idstein am 30.11.11 waren 18 Einrichtungen vertreten

am Arbeitsplatz nicht dauerhaft standhalten zu können, immer mehr wächst. Festgestellt wurde, dass es Sinn macht, zur Klärung aufgeworfener Fragen und Probleme zügig, das Einverständnis der Beschäftigten vorausgesetzt, die Leitungskräfte mit ein zu beziehen. Über den Fortgang entscheidet der Einzelfall. Das gemeinsame

Gespräch kann im günstigsten Fall schon zur Lösung entscheidend beitragen. Sind die Konflikte schwierigerer Natur, gibt es weitere Handlungsmöglichkeiten wie die For-

mulierung einer Beschwerde, der von Arbeitgeberseite nachgegangen werden muss. Auch die Möglichkeit einer Qualitätsanzeige, spricht die (fortlaufende) Dokumentation zu erschweren Arbeitsbedingungen, die der/dem Vorgesetzten vorgelegt wird, kann eine problemlösende Diskussion in Gang setzen.

hs

Arbeitsrecht

Beschwerden im Betrieb

Jeder Beschäftigte hat das Recht, sich zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder auch von ArbeitskollegInnen benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.

Dieses Beschwerderecht und entsprechende Handlungshinweise ergeben sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) sowie aus Personalvertretungsgesetzen.

Obwohl in den Ausführungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes und in den Personalvertretungsgesetzen das Recht zur Beschwerde nicht ausdrücklich benannt ist, können die Beschäftigten auch hier Beschwerden einreichen.

Beschwerde-Gegenstand können Verstöße gegen:

- Tarif- und arbeitsrechtliche Regelungen
 - Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)
 - Bestimmungen des Allgemeinen Gleichberechtigungsgesetz (AGG) oder auch
 - Verletzungen der Persönlichkeitsrechte (z. B. bei Mobbing) nach Artikel 1-3 Grundgesetz (GG) sowie weitere rechtliche / gesetzliche Regelungen sein.
- Das Einreichen einer Beschwerde sollte zeitnah erfolgen. Nach dem BetrVG gibt es für

Beschäftigte zwei Beschwerdewege:

a) sich mit der Beschwerde direkt an den unmittelbaren Vorgesetzten wenden.

Ausnahme: Wenn dieser derjenige ist, über den sich ein Beschäftigter beschwert, dann die übergeordnete Instanz. (§84 BetrVG).

b) sich mit der Beschwerde an den Betriebsrat zu wenden. (§85 BetrVG)

Beide Verfahren können auch nebeneinander wählen.

Im Wirkungsbereich des MVG gehört es zu den allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung, Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und ggf. beim Arbeitgeber auf deren Erledigung hinzuwirken. (§35 MVG)

Der Arbeitgeber hat nun zu prüfen, ob er die Beschwerde für berechtigt hält oder nicht. Das Ergebnis seiner Prüfung muss er dem Arbeitnehmer in einem Bescheid mitteilen. Der Bescheid ist an keine besondere Form gebunden.

Verweigert der Arbeitgeber die Entgegennahme und Entscheidung einer Beschwerde, so kann dies vom Beschäftigten gerichtlich durchgesetzt werden.

Eine konkrete gerichtliche Entscheidung über den Beschwerdegegenstand kann der Beschäftig-

te jedoch nur beantragen, wenn ein Rechtsanspruch vorliegt.

Wählt ein Beschäftigter Beschwerdeweg über den Betriebsrat (§85 BetrVG), muss dieser darüber beraten. Über das Ergebnis ist ein Beschluss zu fassen und dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Hält der Betriebsrat die Beschwerde für berechtigt, so muss er beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich mit dieser Beschwerde zu befassen.

• hält er sie für berechtigt, muss er ihr abhelfen,

• hält er sie für nicht berechtigt, hat er dies dem Betriebsrat und dem Arbeitnehmer mitzuteilen.

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Berechtigung der Beschwerde kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann nach Durchführung eines Anhörungsverfahrens über die Berechtigung der Beschwerde. Der Beschwerde führende Arbeitnehmer ist zu hören.

Ein Spruch der Einigungsstelle ist jedoch nicht möglich, wenn Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist, z.B. tariflicher Lohn.

In diesem Falle muss der Beschäftigte das Arbeitsgericht anrufen.

ww

AKAB



Ausgabe 12 • Februar 2012

Deutschland kein Vorbild! Der jüngste DGB-Verteilungsbericht formuliert unter anderem: Zwischen 2000 und 2009 hat sich die Reallohnentwicklung Deutschlands mit minus 4,5 Prozent krass von der positiven Entwicklung in allen anderen europäischen Ländern unterschieden.



Seite 2

Deutliche Entgeltsteigerungen erfordern Aktionsbereitschaft

Im März beginnen die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst. Nach Reallohnseinbußen gilt es jetzt kräftige Einkommenssteigerungen durchzusetzen. Die Arbeitgeber wird nur eines beeindrucken können: Hohe Streikbereitschaft der Beschäftigten, vielfältige Aktivitäten.

Seite 3

Betriebsrat stellt sich vor Betriebsräte der Praunheimer Werkstätten gGmbH äußern sich zu Motiven und Zielen ihrer Interessenvertretungsarbeit



Seite 4

Das Frankfurter Netzwerk der sozialen Arbeit wächst

Betriebsräte der sozialen Vereine machen mobil gegen Tarifflicht

Bei Vereinen, die im Auftrag der Stadt Frankfurt soziale Dienste erbringen, ist Lohndumping weit verbreitet. Beim Club Behinderter und ihrer Freunde (CeBeeF) werden beispielsweise Löhne bis zu 40% unter Tarif bezahlt.



KollegInnen fordern während eines Aktionstages in Frankfurt Tarifföhne für soziale Arbeit

Der Hintergrund des Lohndumpings ist, dass das Sozialamt bei der Auftragsvergabe an billigere Anbieter regelmäßig beide Augen zudrückt, wenn es um die wirtschaftliche Betriebsführung geht. Diese Praxis des Sozialamts gibt reichlich Ge-

legenheit zur Zweckentfremdung der öffentlichen Mittel durch die jeweiligen Geschäftsführungen der Vereine. Diese äußerst großzügige Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Anbieter mit Billiglöhnen hat zu einer Abwärtsspirale bei der Bezahlung der Beschäftigten geführt. Das wollen die Beschäftigten sich nicht mehr länger gefallen lassen.

Am 17. Januar 2012 haben sich erstmals Betriebsräte der sozialen Vereine in Frankfurt zu einer gemeinsamen Sitzung getroffen. Rund 4000 Beschäftigte waren durch 80 Betriebsratsmitglieder vertreten. Deutlich wurde in der Diskussion, dass die meisten Einrichtungen den Flächentarifvertrag (TVöD) weit unterschreiten, lediglich die

Präunheimer Werkstätten und drei weitere Betriebe bilden eine Ausnahme. Die Betriebsräte haben beschlossen, zukünftig eng zusammenzuarbeiten, um die Öffentlichkeit über das Lohndumping aufzuklären und die Durchsetzung von Tarifverträgen zu fördern. In dieser gemeinsamen Sache wollen sie die Beschäftigten weiterer sozialer Vereine einbeziehen. Das Frankfurter Netzwerk der sozialen Arbeit hat seit September 2011 bereits mit zahlreichen Aktionen nachdrücklich klargemacht, dass es keine Ruhe bei diesem Thema geben wird, bevor die Stadt ihrem Tarifreuebeschluss nachkommt und Tariflöhne wieder zum Standard macht.

Das Frankfurter Netzwerk der sozialen Arbeit fordert unter anderem Tarifverträge mindestens auf dem Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und eine Tarifreueerreglung, d.h. öffentliche Aufträge werden nur an Betriebe vergeben, die Tariflöhne zahlen.

hs

Diakonie

Fusion der Diakonischen Werke (DW) in Hessen wird durch Landeskirchen vorangetrieben

In der Herbstsynode 2011 der Evangelischen Kirche Kurhessen – Waldeck gab es einen Sachstandsbericht zur geplanten Fusion. Damit es vorangehen kann, sind für strittige und noch nicht abschließend bearbeitete Themen Übergangsregelungen vorgesehen.

Arbeitsrechtlich könnte das zur Folge haben, dass die Bezahlung der Mitarbeitenden weiterhin auf der Grundlage des Sitzes des Anstellungsträgers erfolgt. Für den Bereich der Kirche in Hessen und Nassau bleibt dann weiter die Kirchlich Diakonische Arbeitsvertragsordnung die Grundlage und für den Bereich

der Kirche in Kurhessen – Waldeck die gültigen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Nunmehr wurde ein Entwurf für ein gemeinsames Arbeitsrechtsregelungsgesetz und ein gemeinsames Mitarbeitervertretungsgesetz zur Stellungnahme von den beiden diakonischen Werken an die zu beteiligenden Gremien, sehr kurzfristig, versandt.

Einige Sozialpartner, wie die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) Hessen – Nassau, der Marburger Bund oder der Verband kirchliche Mitarbeiter Deutschland, haben in ihren Stellungnahmen zum Ausdruck gebracht, dass

für die Arbeitsrechtsetzung nicht der dritte Weg, sondern nur ein Tarifvertrag die Grundlage sein kann.

Hauptkritikpunkt der AGMAV Kurhessen – Waldeck und der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) Kurhessen – Waldeck ist, dass die geplante ARK Diakonie Hessen nicht auf der Grundlage einer Wahl einer MV der AGMAV, sondern durch Urwahl der Dienstnehmerseite in der ARK hätte. Für die Bewerberinnen hieße das, sich in Tausen-

den von diakonischen Einrichtungen in Hessen vorzustellen, auch wenn die Möglichkeit der Listenwahl (unter festgelegten Punkten) bestehen sollte.

Die o. g. Gesetzentwürfe werden in den Frühjahrssynoden 2012 der beiden Landeskirchen eingebracht.

Dazu muss allerdings ein wortgleicher Beschlussantrag vorliegen, der in Kurhessen – Waldeck und Hessen und Nassau abgestimmt ist. Die Dienstnehmerseite sieht auf Grund der Erfahrungen auf Bundesebene (EKD) dieses Verfahren sehr skeptisch!

rz

Kurzmeldung

Erstmals Tarifvertrag bei Diakonie

Der Aufsichtsrat des Evangelischen Krankenhauses in Oldenburg hat die im Dezember mit den Gewerkschaften vereinbarten Eckpunkte für einen Haustarifvertrag genehmigt. Der jetzt besiegelte so genannte Vorschalttarifvertrag regelt bislang nur die Gehaltssteigerungen für die rund 1.000 Beschäftigten, teilten das Krankenhaus sowie die Gewerkschaften Ver.di und Marburger Bund am Freitag mit. In dem Krankenhaus hatte Ver.di erstmals in der Geschichte der niedersächsischen Diakonie einen Tarifabschluss mit einer kirchlichen Einrichtung erstritten. In anderen diakonischen Einrichtungen werden die Entgelte nach einem kirchlichen Sonderweg von einer Kommission von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgehandelt.

Das Diakonische Werk in Oldenburg hatte die Verhandlungen nach langem Streit gebilligt. Aus der Sicht der Diakonie handelt es sich um einen „Übergangstarif“, der nicht auf andere Einrichtungen übertragen werden kann, betonte Diakoniesprecher Frerk Hinrichs. Die Gewerkschaften hätten einer dauerhaften Friedenspflicht zugestimmt. Insofern sei das kirchliche Arbeitsrecht weiter in Kraft.

Vor einem knappen Jahr waren die Gehaltsverhandlungen für die 40.000 Diakonie-Beschäftigten in Niedersachsen gescheitert. Dies brachte die Oldenburger Klinik in Personalnot. Er könne es sich nicht leisten, weniger als konkurrierende Krankenhäuser zu zahlen, weil er sonst Mitarbeiter verliere, sagte Klinikchef Thomas Kempe.

(aus: taz.de, 07.01.12)

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), Gilbert Witte (gw) – Werkstätten Hainbachtal gGmbH – Lebenshilfe Limburg gGmbH

Layout Peer Denzer
Druck baunataler Integrationsbetriebe gGmbH
Erscheinungsweise dreimal pro Jahr
Redaktionsschluss 03. Februar 2012
Nächste Ausgabe Mai 2012

Kontakt

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

Der Kommentar

Ungleichheit: Deutschland kein Vorbild für Europa

DGB-Klartext.de, Ausgabe 44/2011, erschienen am 8.12.2011. Ziemlich treffend wird darin formuliert:

„**XXL-Aufschwung**“ und **geringere Neuverschuldung** - damit will die Bundesregierung beeindrucken und ihre Wachstumsrezepte den europäischen Nachbarn aufzwingen. Die Tücken des deutschen Modells zeigen der DGB-Verteilungsbericht und die jüngste OECD-Studie: Die Einkommensungleichheit ist hierzulande stärker gewachsen als in anderen OECD-Ländern.

Mit „XXL-Aufschwung“ und geringen Staatsschulden will die Bundesregierung die europäischen Nachbarn beeindrucken und das deutsche Erfolgsrezept anderen Euroländern zur Nachahmung empfehlen – notfalls aufzwingen. Jedoch: Der DGB-Verteilungsbericht und nun auch die jüngste Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zeigen immer deutlicher die Tücken des deutschen Wachstumsmodells. „In Deutschland ist die Einkommensungleichheit seit 1990 er-

heblich stärker gewachsen als in den meisten anderen OECD-Ländern. In den 80er und 90er Jahren gehörte das Land zu den eher ausgeglichenen Gesellschaften, inzwischen liegt es nur noch im OECD-Mittelfeld.“, so die OECD-Studie. Ungerechtigkeit und Ungleichheit lassen sich nicht mehr leugnen.

Während seit den 1980er Jahren die verfügbaren Einkommen deutscher Haushalte jährlich im Durchschnitt um 0,9 Prozent stiegen, legten die Einkommen des reichsten Zehntels um 1,6 Prozent zu und das ärmste Zehntel musste sich mit einem mickrigen Zuwachs von 0,1 Prozent begnügen. „Die zunehmende Kluft zwischen Arm und Reich geht vor allem auf die Entwicklung der Löhne und Gehälter zurück. Diese machen etwa 75 Prozent des Haushaltseinkommens aus“, erklären die OECD-Autoren.

Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen des DGB-Verteilungsberichtes. Danach hat sich zwischen 2000 und 2009 die Reallohnentwicklung Deutschlands mit minus 4,5 Prozent



Klartext.de

krass von der positiven Entwicklung in allen anderen europäischen Ländern unterschieden (zwischen +2,7 Prozent in Österreich und +25,1 Prozent in Norwegen).

Schuld waren vor allem der massive Abbau über tariflicher Leistungen, die geringere Tarifbindung der Unternehmen, die vermehrte Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln und der Lohn- und Gehälterdruck durch Hartz IV sowie die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse (...)

So stimmen OECD und DGB auch in vielen Schlussfolgerungen überein: Mehr und bessere Arbeit schaffen, Sozialleistungen anheben, Einkommensteuer progressiver gestalten, Vermögen stärker besteuern und mehr in ein besseres und durchlässigeres Bildungswesen investieren.

Werkstätten Hainbachtal gGmbH

Die Werkstätten Hainbachtal gGmbH beziehen eine neue Werkstatt in Rödermark

Alles begann damit, dass im Jahr 2007 klar wurde, die Räume der Werkstatt im bisherigen Standort im Hainbachtal müssen umgehend an die Brandschutzbedingungen angepasst werden. Eine brandschutztechnische Sanierung war unumgänglich. Auch war klar, die aktuelle Werkstatt ist hoffnungslos überbelegt.

Umgehend wurden nach Gebäuden in Stadt und Kreis Offenbach gesucht, um Platz für die Sanierung zu schaffen. Selbstverständlich haben wir uns als Betriebsrat hierbei unmittelbar beteiligt. Ungeeignete Objekte lehnte der BR ab. Die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten sind hier jedoch sehr eingeschränkt, sie beziehen sich hauptsächlich auf Fragen der Arbeitssicherheit.

Schließlich fand man ein halbwegs geeignetes Gebäude auf dem Gelände des Industrieparks in Rödermark, mehrstöckig, daher nicht optimal. Eine Einrichtung für Menschen mit Behin-



So wurde auf Drängen und Intervention des Betriebsrats das Brandschutzkonzept überarbeitet. Das Gebäude bekam auf Drängen des Betriebsrats eine neue andere Fensterfront, die ein einigermaßen angenehmes Arbeiten für Behinderte und Betreuer ermöglicht. Auch ach-

terung über mehrere Etagen zu verteilen, bedeutet stets auch einen höheren Aufwand zu akzeptieren.

Hier waren wir als Betriebsrat besonders herausgefordert. Die Aspekte der Arbeitssicherheit wurden nach unserer Auffassung vom Vermieter nicht ausreichend berücksichtigt. Vielleicht hätte die Bauausführung den Anforderungen an ein „normales“ Industriegebäude entsprochen, nicht jedoch denen, die an eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfBM) zu stellen sind.

teten wir darauf, dass das Gebäude weitestgehend barrierefrei gestaltet wurde.

In Kürze errichtet der Investor ein neues Kantinegebäude. Aktuell wird die WfBM im eigentlich als Sport und Mehrzweckraum geplanten Saal versorgt. Nach dem hektischen Umzug in ein nur zum Teil fertig gestelltes Gebäude ist noch lange nicht alles fertig. So ist der Betriebsrat aktuell gefordert, deutliche Nachbesserungen z.B. beim Thema Schallschutz zu erreichen.

gw

Das Interview

„Die Behinderung bleibt für die Umwelt zunächst unsichtbar“

Menschen mit hochfunktionalem Autismus / Asperger-Syndrom auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – wie geht das?

Christian: Mit dieser Frage beschäftigen sich die hessischen Autismusverbände (Nordhessen, Mittelhessen, Rhein-Main) sowie die Träger LAG gemeinsam leben – gemeinsam lernen Frankfurt und die Lebenshilfe Gießen. Aus diesem Verbund entstand im Mai 2010 ein Projektdesign, welches von der Aktion Mensch für drei Jahre gefördert wird.

Das Projekt wird unter der Trägerschaft der LAG Hessen Gemeinam leben-gemeinsam Lernen und der Lebenshilfe Gießen e. V. an zwei Standorten in Hessen durchgeführt. Das Projekt MAASarbeit in Gießen steht Teilnehmern aus Mittelhessen zur Verfügung. Das Projekt in Frankfurt ist für Teilnehmer aus der Rhein-Main Region und Südhessen zuständig. An beiden Standorten sind jeweils zwei pädagogische Fachkräfte tätig, die bei Fragen rund um das Thema Autismus beratend zur Seite stehen. Menschen mit hochfunktionalem Autismus oder Asperger-Syndrom (HFA/AS) sind faszinierende Persönlichkeiten mit einer „anderen“ Wahrnehmung ihrer Umwelt.

Was ist unter hochfunktionalem Autismus / Asperger-Syndrom zu verstehen?

Swetlana: Die Behinderung bleibt für die Umwelt zunächst unsichtbar. Deshalb erscheint es selbstverständlich, dass Autisten in der Lage sind, das allgemei-



Swetlana Nowakowski, Christian Drosdeck, Kathrin Kratzenberg und Ina Blodig

ne kommunikative und soziale Muster zu bedienen. „Unbeschriebene soziale Regeln“ beherrschen sie häufig nicht, eine indirekt vermittelte Botschaft können sie nicht erkennen wie auch die Pointe eines Witzes. Wenn Sie eine Person unter Ihren Arbeitskollegen haben die beispielsweise:

- anders im Blickkontakt, Körpersprache, Gestik und Sprachgebrauch ist,
- Körperhaltung, Gestik und Mimik nicht im Bezug zur Situation verwendet,
- Schwierigkeiten mit Spontaneität hat,
- großes Wissen auf dem Gebiet seiner Spezialinteressen hat, haben Sie es vielleicht mit einem Mensch mit Autismus zu tun - das wird Ihr Arbeitsleben und Betriebsklima mit Sicherheit bereichern!

Ina: Durch die Hartnäckigkeit, mit der sie ihre Interessen ver-

folgen, können Menschen mit HFA/AS hervorragende Leistungen erbringen. Ihre Stärken liegen häufig in: Genauigkeit, Perfektion, logisches Denken und die Fähigkeit Daten zu systematisieren. Wenn diese Eigenschaften gefördert werden, können aus autistischen Personen sehr gewissenhaft und genau arbeitende Angestellte, aber auch hervorragende Wissenschaftler, Erfinder oder Künstler werden.

Menschen mit HFA/AS sind - gemessen am autistischen Spektrum

- relativ „leicht“ betroffen. Dennoch benötigen sie besonderes Verständnis und Unterstützung in angemessener Art und Weise. Mit der entsprechenden Anleitung können sie soziale Regeln lernen. Aber auch Kollegen und Vorgesetzte brauchen umfassende Informationen und Wissen über Autismus. Dann sind die Chancen, dass sie einen Beruf ausüben und ihre Fähigkeiten in voller Kapazität entfalten können, sehr gut.

Worin seht Ihr Eure Hauptaufgaben?

Kathrin: Das Wissen über die Fähigkeiten von Menschen mit HFA/AS ist als Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit zu verstehen. Wir, die Projektverantwortlichen, machen es uns daher zur Aufgabe, das Wissen zu verbreiten, Öffentlichkeitsarbeit zu leisten und Vorgesetzte und Kollegen einer

Person mit HFA/AS aufzuklären. Dabei lernen sich beide Seiten besser kennen und miteinander umzugehen. Wir geben Hilfestellungen und bieten Lösungen für eine gute Zusammenarbeit.

Unser umfassendes und flexibles Angebot wurde bisher (Stand Februar 2012) von über 100 Menschen aus der gesamten Bundesrepublik in Anspruch genommen. 44 Menschen nehmen unser Angebot zurzeit regelmäßig wahr. Mit unserer Unterstützung konnte bisher ein bestehender Arbeitsplatz gesichert und sechs Arbeitsplätze geschaffen werden. 14 Menschen werden in Ausbildungs- oder Studienplätze vermittelt und dort unterstützt. Weiterhin unterstützen wir einen Menschen im Bundesfreiwilligendienst und neun Menschen in verschiedenen Praktika. Weitere 14 Menschen werden von uns unterstützt. Bewerbungsunterlagen zu erstellen, Bewerbungstrainings zu machen und nach passenden Arbeitsstellen zu suchen.

Swetlana: Unser Anliegen ist es, ein defizitäres Bild von Menschen mit HFA/AS in ein positives umzuwandeln!

Ina: Wir wollen Arbeitgeber von den Vorteilen der Einstellung eines Autisten überzeugen. Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention treten wir für einen inklusiven Arbeitsmarkt ein, in dem dieser Personenkreis eine Chance bekommt.

Ina Blodig/Swetlana Nowakowski (Gießen)
Kathrin Kratzenberg/Christian Drosdeck (Frankfurt)

Verdi

Deutliche Entgeltsteigerungen im öffentlichen Dienst nur durch hohe Aktionsbereitschaft möglich

Im März 2012 beginnt die Tarifrunde zum TVöD. Eine deutliche Entgelterhöhung ist notwendig und gerechtfertigt.

Angesichts der stark gestiegenen Lebenshaltungskosten sind die bescheidenen Tarifierhöhungen der Vergangenheit – auch im öffentlichen Dienst – nicht ausreichend, die Realeinkommen zu sichern. Darum konzentrieren sich schon jetzt, ohne der Mitgliederdiskussion vorgreifen zu wollen, die Diskussionen in ver.di



Bald heißt es wieder demonstrieren!

auf eine deutliche Anhebung der Entgelte.

(...) Angesichts der Reallohnverlusten sehen sich immer mehr KollegInnen besonders in den un-

teren Entgeltgruppen genötigt, einen Nebenjob anzunehmen oder sind gar auf ergänzende Sozialhilfe angewiesen. Damit wird offensichtlich, dass Lohnpolitik Teil der sozialen Frage ist. Mit dem Entgelt aus Arbeit muss die materielle Grundlage für ein würdiges Leben gesichert sein.

Setzen wir doch mal unsere Tarifforderungen in Relation zu den Hunderten Milliarden, die fast über Nacht für die Bankenrettung ausgegeben wurden. Die Kosten-

wirkung einer 1-prozentigen Entgelterhöhung (inkl. der zeit- und inhalts gleichen Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten) für Bund und Kommunen beläuft sich auf etwa 1,2 Mrd. Euro.

(...) Jetzt ist die Zeit, noch nicht organisierte Kolleginnen und Kollegen anzusprechen und deutlich zu machen, dass wir zur Durchsetzung unserer Forderungen solidarisch zusammenstehen müssen.

Achim Meerkamp