

Eine Mitglieds-einrichtung stellt sich vor!

Die Behindertenhilfe Vogelsbergkreis e.V. begleitet in vier Werkstätten ca. 500 Menschen und in zwei Wohnstätten ca. 120 Menschen. Zu den weiteren Einrichtungsteilen gehört auch eine Frühförder- und Beratungsstelle, sowie das ambulant betreute Wohnen an unterschiedlichen Standorten im Vogelsbergkreis. Ein neues Standbein sind die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Agentur für Arbeit. In diesen Bildungsmaßnahmen befinden sich zur Zeit ca. 115 junge Leute. All diese Menschen werden von ca. 260 Beschäftigten unterstützt.



Betriebsrat der Behindertenhilfe Vogelsbergkreis e.V.

Was geht euch bei dem Wort Sparpolitik durch den Kopf?

Gespart wird leider immer an der falschen Stelle in unserer Gesellschaft, primär ist hierfür unsere Politik verantwortlich. Dies macht sich auch bei der Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen bemerkbar. Durch die Arbeitsverdichtung ist das Betreuungspersonal schon jetzt sehr stark belastet, wodurch die psychischen Erkrankungen rapide zunehmen. Ein Zustand, der uns sehr nachdenklich macht.

Welche Unterstützung bietet Euch der AKAB e.V. bei der BR- Arbeit?

Der AKAB e.V. steht uns als kompetenter Ansprechpartner zur Seite und bietet uns eine Informationsquelle, auf die wir auch kurzfristig zurückgreifen können. Des Weiteren ist es hilfreich, dass in den Mitgliederversammlungen und Fortbildungen Themen besprochen werden, die uns in den Einrichtungen beschäftigen. Durch regionale Projektgruppen wird uns die Möglichkeit eines regelmäßigen Austausches gegeben.

Welche Erwartungen habt ihr für die nächsten Jahre?

Unsere Ziele und Erwartungen für die Zukunft sind primär die Arbeitsbedingungen in unseren Einrichtungen zu verbessern. Hier wollen wir vorrangig den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sinne unserer Beschäftigten weiterentwickeln. Anstehende Umstrukturierungen und Veränderungen in unseren Einrichtungen wollen wir kritisch begleiten und auf Tarifkonformität überwachen und mitgestalten.

AKAB e.V. in Aktion

Das Leid mit der Arbeitszeit

Wer kennt es nicht, das Leid mit der Arbeitszeit! Jeder muss sie leisten um seine Arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen.

Aber wie geht das eigentlich richtig? Wie lange darf gearbeitet werden? Welche Pausen sind zu machen? Welche Ruhezeiten sind einzuhalten? Fragen über Fragen, die im betrieblichen Alltag immer wieder zu unterschiedlichen Auffassungen zwischen Arbeitgebern, Beschäftigten und Arbeitnehmervertretungen führen. Da dies alles reichlich kompliziert ist, hat sich der AKAB e.V. in seiner letzten Schulungsveranstaltung in Dillenburg mit diesem Thema auseinandergesetzt. Der Austausch zwischen den Einrichtungen zeichnete ein sehr unterschiedliches Bild, wie mit Arbeitszeiten in den verschiedenen Betrieben umgegangen wird. In den Werkstätten scheint alles noch im Lot zu sein, da es hier im Regelfall eine feste Arbeitszeit von Montag bis Freitag gibt. Spannend wird es aber in den Wohnbereichen und ambulanten Diensten. Zur Dienstplanabdeckung wird hier ein hohes Maß an Flexibilität verlangt. Spontane Ereignisse, wie zum Beispiel Krankheit, führen zu

kurzfristigen Dienstplanänderungen. Aber klar ist, dass es bei aller Flexibilität Spielregeln gibt, die



Der neugewählte Vorstand: Herwig Selzer, Roland Schlund, Jürgen Süß, Peter Boucsein, Gilbert Witte und Walter Weil (nicht auf dem Bild: Reiner Rathschlag)

eingehalten werden müssen. Diese Regeln stellt das Arbeitszeitgesetz auf. Faustformel ist hiernach: Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden. Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden. Spätestens nach 6 Stunden Arbeitszeit ist eine mindestens halbstündige Pause zu machen. Zwischen den Schichten muss eine elfstündige Ruhezeit liegen. Hierzu gibt es dann noch Ausnahmeregelungen, die allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen greifen. Das Thema Arbeitszeit konnte in der AKAB-Tagesschulung letztlich nur angerissen werden. Da hier aber eine Kernaufgabe von Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen liegt, wurde

vereinbart, an der Thematik weiter zu arbeiten.

Vorstandswahl

In seiner letzten Mitgliederversammlung hat der AKAB e.V. satzungsgemäß einen neuen Vorstand gewählt. Durch eine kürzlich stattgefundene Satzungsänderung wurde die Struktur des Vorstandes leicht verändert. Die Anzahl der Stellvertreter wurde auf einen reduziert, im Gegenzug wurde die Zahl der Beisitzer für die kommende Wahlperiode auf fünf festgelegt.

Als neuer Vorsitzender wurde Rainer Rathschlag (Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg) gewählt. Stellvertretender Vorsitzender ist Herwig Selzer (Lebenshilfe Gießen e.V.). Als Beisitzer wählte die Mitgliederversammlung Roland Schlund (Behindertenwerk Main-Kinzig e.V.), Gilbert Witte (Werkstätten Hainbachtal), Peter Boucsein (hessisches Diakoniezentrum Hephata), Walter Weil (Lebenshilfe Limburg) und Jürgen Süß (Lebenshilfe Waldeck-Frankenberg).

Mit dieser Wahl ist es gelungen, die Vorstandsarbeit des AKAB auf viele Einrichtungen zu verteilen. Der neue Vorstand wird ab sofort seine Arbeit aufnehmen. *js*

Arbeitsrecht

Was macht eigentlich ein Betriebsrat? (Teil 2)

In allen Einrichtungen der Behindertenhilfe lässt sich die gleiche Tendenz feststellen: Die Anforderungen an die eigene Arbeitsleistung steigen, gleichzeitig wird die Personalsituation immer angespannter. Eine Konsequenz ist, dass der Erholungsurlaub noch mehr an Bedeutung gewinnt.

Wie der Begriff schon sagt, soll ein Urlaub dem Beschäftigten die Möglichkeit zur Erholung bieten. Sich wirklich zu entspannen, „Abstand zur Arbeitswelt“ zu bekommen geht im Regelfall nur, wenn zusammenhängend, am Stück Urlaubstage genommen werden können. Im Ernstfall, d. h. bei Nichteinigung mit dem Vorgesetzten kann es von großem Nutzen sein, Unterstützung vom Betriebsrat einzufordern.

Zu den Fakten: Nach § 7, Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Arbeitgeber steht in der Pflicht, die Unmöglichkeit der Erfüllung von Urlaubswünschen zu belegen. In manchen Einrichtungen haben Interessensvertretung und Geschäftsführung Betriebs-, bzw. Dienstvereinbarungen zu Urlaubsregelungen abgeschlossen. Zu den Grundsätzen, die auch ohne solche Vereinbarungen bei der Urlaubsplanung zum Tragen kommen und die Grundlage ei-

ner einvernehmlichen Regelung im Team sein sollten, gehören unter anderem die Berücksichtigung von persönlichen Umständen wie beispielsweise Schulferien der Kinder, Urlaubszeitpunkt des Lebenspartners, die abwechselnde Verteilung der "guten" und "schlechten" Urlaubsmomente und das Ziel, den Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Er kann auf Wunsch des Beschäftigten in zwei Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass der Beschäftigte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist. Eine mehrmalige Teilung ist auf Wunsch des Angestellten nicht ausgeschlossen. Eine Verpflichtung für den Arbeitgeber, diesem Wunsch zu entsprechen, gibt es aber nicht. *hs*

AKAB



Ausgabe 10 • April 2011

Des Volkes Wille...

Am 27. März hat sich das hessische Wahlvolk für die Schuldenbremse ausgesprochen. Ab 2020 dürfen die Landesregierungen keine Schulden mehr machen. Sozialabbau kann ab diesem Zeitpunkt mit Verweis auf das Verschuldungsverbot noch hemmungsloser als bisher vorangetrieben werden. *Seite 2*



Jürgen Süß
BR-Vorsitzender des LHW Waldeck-Frankenberg

Bessere Arbeitsbedingungen und die Arbeitgeber

Ver.di und AKAB e.V. haben vor einigen Wochen eine Unterschriftensammlung zur Wiedereinführung von Personalanhaltswerten und Tarifbindung unter den Beschäftigten der Behindertenhilfe gestartet. Jetzt soll in einem weiteren Schritt auf die Arbeitgeber zugegangen werden. *Seite 3*

Betriebsrat stellt sich vor

In dieser Ausgabe antworten Betriebsräte der Behindertenhilfe Vogelsbergkreis e.V. auf Fragen zu Motive und Ziele ihrer Arbeit *Seite 4*



Betriebsrat der Behindertenhilfe Vogelsbergkreis e.V.

Wanted: ErzieherInnen in Kindertagesstätten Mindestverordnung verlangt höhere Anzahl an Fachkräften

Es kam, wie es kommen musste: Obwohl ErzieherInnen tagtäglich anspruchsvollste Arbeit zu leisten haben, hielt sich die gesellschaftliche Anerkennung gelinde gesagt sehr in Grenzen. Der Beruf verlor an Attraktivität, jetzt fehlen Fachkräfte.

Nicht zuletzt die Pisa-Studien haben es eindrucksvoll belegt: Wer bei der frühkindlichen Bildung spart, braucht sich über die mittel- und langfristigen Konsequenzen nicht zu wundern. Diese Erkenntnis ist auch an der hessischen Landesregierung nicht spurlos vorbeigegangen. Eine Konsequenz ist die Neufassung der so genannten Mindestverordnung (MVO), die seit 1. September 2009 in Kraft ist. Bislang galt einheitlich eine personelle Mindestbesetzung von 1,5 Fachkräften für jede Kindergruppe. Nun sind mindestens 2 Fachkräfte in Krip-

pen und 1,75 Fachkräfte in altersübergreifenden Gruppen und in Kindergartengruppen vorgeschrieben. Für Hortgruppen sind weiterhin mindestens 1,5 Fachkräfte vorzusehen. Die Zahl der Kinder, die in eine Krippengruppe aufgenommen

weiterung der Fachkraftdefinition, indem weitere qualifizierte Berufsabschlüsse in den Fachkraftkatalog aufgenommen wurden.

2009 sind viele Kita-ErzieherInnen erfolgreich für höhere Löhne auf die Straße gegangen. Die Entgeltgruppe S 8, nach der beispielsweise die pädagogischen Fachkräfte in Wohnstätten der Behindertenhilfe vergütet werden, blieb ihnen aber versagt. Jetzt scheint die gesellschaftliche Realität nachzuhelfen.



So zahlt Frankfurt seinen rund 2.000 städtischen ErzieherInnen genau dieses Entgelt, weitere Kommunen und auch kirchliche Träger denken darüber nach. Fakt ist aber nach wie vor, dass ErzieherInnen in Kindertagesstätten nach der Entgeltgruppe S 6 vergütet werden. Ein höhere Eingruppierung müsste gerichtlich erstritten werden. *hs*

Diakonie

Altersgerechtes Arbeiten - Altersteilzeit

Ende 2009 lief die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit aus. Zwar können zwischen Betrieben und Beschäftigten noch immer entsprechende Regelungen vereinbart werden, allerdings ohne Förderung.

In vielen Branchen sind die Details mittlerweile in Tarifverträgen geregelt. Das Renteneintrittsalter wird schrittweise angehoben, so dass die nach 1963 geborenen Menschen erst mit 67 Jahren das Regelrentenalter erreicht haben werden.

Die Mitarbeitervertretung (MAV) Treysa der Hephata Dia-

konie beschäftigte sich mit diesem Themenkomplex und bezog die Mitarbeitenden in die Diskussion mit ein. Zwei gut besuchte Mitarbeiterversammlungen fanden mit dem Hauptthema „altersgerechtes Arbeiten, demografischer Wandel, Fachkräftemangel“, statt.

Es wurde die Arbeitsmethode „world-cafe“ eingesetzt. An einem Tisch empfingen Mitglieder der MAV ihre „Gäste“, moderierten die Diskussionen und sorgten für die Niederschrift der vorgetragenen Ideen, Vorschläge und Anregungen. Alle Anwesenden konnten noch zwei-

mal den Tisch und das Thema nach ca. 20 Minuten wechseln, um weitere Ideen vortragen zu können, bzw. den anderen Teilnehmenden einfach zuzuhören. Aus der Vielzahl der inhaltlichen Beiträge zu dem Thema, hier eine Zusammenfassung, die vielleicht auch für anderen Betriebe Anregungen sein könnten:

- größere Transparenz und der Wunsch nach aktiver Mitgestaltung, bzw. Mitwirkung
- (kostenlose) Gesundheits- und Sportangebote
- persönliche Weiterentwicklungsangebote
- faire Behandlung und Wert-

schätzung (Leitung als Vorbild!) • gemischte Teams (nach Alter, Geschlecht und Beruf)

- verständliche, nachvollziehbare Rahmenbedingungen
 - zuverlässige Dienstplange- staltung und Kontinuität
 - vertrauensvoller und respektvoller Umgang mit- und untereinander
 - Wunsch nach mehr Austausch/Kommunikation unter Mitarbeitenden und Bereichen, zwischen Älteren und Jüngeren, mit anderen Einrichtungen
- Was immer wieder erwähnt und gewünscht wurde, war eine Fortsetzung / Wiedereinführung der Altersteilzeit *rz*

Kurzmeldung

Bundesfreiwilligen- dienst im Anmarsch

Zum 1. Juli 2011 ersetzt ein so genannter Bundesfreiwilligendienst den derzeitigen Zivildienst, der zwischen sechs und 24 Monaten dauert. Dafür sollen jährlich bundesweit 35.000 BürgerInnen gewonnen werden. Hintergrund ist, dass die Aussetzung der Wehrpflicht auch zur Aussetzung des Zivildienstes führt. Derzeit leisten noch rund 90.000 Zivis jährlich ihren Dienst, vor allem in Einrichtungen der Pflege und Betreuung. Der Freiwilligendienst ist grundsätzlich in Vollzeit zu leisten. Sofern die Freiwilligen aber älter als 27 Jahre sind, ist auch Teilzeit von mindestens 20 Wochenstunden möglich. Anders als der Zivildienst soll er Männern und Frauen jeden Alters offen stehen.

Das Taschengeld soll maximal 330 Euro betragen. Das Geld, was der Freiwillige erhält, ist kein Gehalt im arbeitsrechtlichen Sinn. Es ist mehr eine Aufwandsentschädigung; denn bei dem Freiwilligendienst handelt es sich um ein Ehrenamt.

Die Bundesregierung behauptet, dieser Dienst werde keine regulären Arbeitsplätze gefährden. Es gehe ausschließlich um unterstützende Tätigkeiten. Im Kern ist es aber ein Billiglohnmodell, bei dem zu befürchten steht, dass der eine oder andere Einrichtungsträger versucht sein wird, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus den „Bundesfreiwilligen“ zum Einsatz zu bringen.

Impressum

Herausgeber AKAB e.V.
Redaktion Henwig Selzer (hs), Ulrike Traxler-Schmoranz (uts), Jörg Schroeder (jcs) – LH Gießen; Jürgen Süß (js) – LHW Waldeck-Frankenberg; Reiner Rathschlag (rr) – LH Wetzlar-Weilburg; Ralf Zeuschner (rz) – Treysa Hephata; Fabiola Sommerhage (fs) – Vitos Kalmenhof gGmbH; Roland Schlund (rs) – Behindertenwerk Main-Kinzig e.V.; Rudi Schopf (rsc) – Behindertenwerk Main-Kinzig e.V.; Walter Weil (ww) – Lebenshilfe Limburg gGmbH; Gilbert Witte (gw) – Werkstätten Hainbachtal
Layout Peer Denzer
Druck DiAkom, Zierenberg
Erscheinungsweise dreimal pro Jahr
Redaktionsschluss 08. April 2011
Nächste Ausgabe August 2011

Kontakt

AKAB e.V.
Reiner Rathschlag (Vorsitzender)
Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e.V.
Friedenstraße 26
Tel.: 0 64 41 - 9277-46
email: rathschlag@lhww.de

Der Kommentar

Des Volkes Wille

Nun ist sie da, - die Schuldenbremse. Das hessische Wahlvolk hat mit ca. 70 % Zustimmung entschieden, dass die Landesregierungen ab 2020 keine Schulden mehr machen dürfen. Das ganze wurde als Generationengerechtigkeit bezeichnet und scheint von daher auf den ersten Blick sinnvoll. Aber wie gerecht ist es denn eigentlich, heute Schulen, öffentliche Gebäude und Dienstleistungen zerfallen zu lassen und der künftigen Generation nur noch Ruinen eines Sozialstaates zu überlassen? Die Parteien im Landtag waren sich einig (ausgenommen die Linke): - Das wollen wir! - Und so ist es nicht verwunderlich, dass die Bürger, im Gegenzug dieser Einigkeit, so gut wie keine Hintergrundinformationen zu diesem Thema erhielten. Kein für und wider zur Schuldenbremse. Kein Konzept, wie Schulden in den nächsten Jahren abgebaut werden sollen. Kein Konzept wo gespart wird, oder wo Einnahmen erhöht werden. Die Politik hat zu den

Folgen der Schuldenbremse geschwiegen. Die Schuldenbremse ist alternativlos. Das Verschuldungsverbot ist ja nicht wirklich neu. Es steht schon immer sinngemäß in der hessischen Verfassung.

„Art. 142 [Deckungspflicht] Beschlüsse des Landtages, welche Ausgaben in sich schließen oder für die Zukunft mit sich bringen, müssen bestimmen, wie diese Ausgaben gedeckt werden.“
„Art 143 [Haushaltsüberschreitungen] (1) Haushaltsüberschreitungen und außerplanmäßige Ausgaben bedürfen der Zustimmung des Finanzministers. Sie darf nur im Falle eines unvorhergesehenen und unabweisbaren Bedürfnisses erteilt werden.“

Ist die Schuldenbremse also nur Ausdruck des Versagens von Politik in den letzten Jahrzehnten? Sind die Bürger den Politikern auf den Leim gegangen und haben mit dem „Ja“ zur Schuldenbremse die Miswirtschaft der vergangenen Jahrzehnte auf sich genommen?



Jürgen Süß
BR-Vorsitzender des
LHW Waldeck-Frankenberg

Der Bürger hat die Parole geschluckt und zugestimmt – ohne wirkliche Informationen. Na denn: Lasst uns auf die nächsten Sparorgien warten: Kindertagesstätte zu, Bücherei zu, Schwimmbad zu, für Behindertenhilfe ist kein Geld mehr da, Sozialeinrichtungen zu, Sportförderung – wozu, Jugendzentren – brauchen wir nicht, Schulen mit Klassenstärken von 1:50 – prima. Weiteren Horrorvorstellungen sind keine Grenzen gesetzt. Der Bürger hat es gewollt, die Schuldenbremse ist per Volksabstimmung in die Verfassung gekommen. Also bitte nicht jammern. Das Aufwachen nach einer Volksabstimmung tut manchmal weh.

Berichte aus den Einrichtungen

Das Behindertenwerk Main-Kinzig e. V. erweitert sein Angebot

Wohn- und Pflegeheim „Brücke“

Seit Frühjahr 2010 betreibt das BWMK eine ehemals als Pflegeheim konzipierte Einrichtung. Der Vorstand und die Geschäftsleitung des BWMK entschlossen sich 2009, das bis dahin von einem Klinikbetreiber geführte Heim zu übernehmen, da der Bedarf an Pflegeplätzen für Menschen mit schweren und Mehrfach-Behinderungen ständig zunimmt. Die moderne Gebäudestruktur und Ausstattung bieten in zwei Pflegebereichen mit jeweils zwölf Plätzen für chronisch mehrfach geschädigte Menschen mit hohem Pflegebedarf beste Voraussetzung zur Pflege und Förderung der Bewohner. Mit der Einrichtung „Brücke“ erweitert das BWMK seine bisherigen Angebote und bereitet sich auf die Betreuung von Menschen, die wegen ihres Al-

ters und ihren Behinderungen intensive Pflege brauchen vor. Mit einem geschulten Team stellt das BWMK die Qualität in der Betreuung, Förderung und Pflege sicher und wird Pflegekompetenz langfristig einen festen Platz einräumen ausbauen und weiter gestalten.



SchwanenNest

SchwanenNest ist eine weitere Einrichtung zur Pflege und Kurzzeitbetreuung für Menschen, die wegen ihres Alters und ihren Behinderungen intensive Pflege brauchen, entsteht in Hanau in unmittelbarer Nähe einer Wohnstätte. Mitte April 2011 wird das Haus eröff-

net, in dem zukünftig Kinder und Jugendliche mit Behinderung für bestimmte Zeiträume, zum Beispiel wenn Versorgende durch Krankheit oder Notfall an der Betreuung gehindert sind, betreut und versorgt werden. Das SchwanenNest bietet Eltern und Angehörigen eine Möglichkeit, Kinder und Jugendliche mit intensivem Unterstützungsbedarf für Tage oder Wochen in kompetente Betreuung zu geben. Das Haus bietet auf zwei Ebenen insgesamt 14 Betreuungsplätze und Freizeitaktivitäten, die im Haus und der Umgebung auf Wünsche, Bedürfnisse abgestimmt und durch saisonale Angebote ergänzt, genutzt werden können. Im zweiten Stockwerk befindet sich ein weiterer großzügiger lichtdurchfluteter Gruppenraum, der für diverse Gruppenaktivitäten und Feiern genutzt werden kann. rs

Das Interview

„Inklusion ist eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft“

Martin Maue ist stellvertretender Vorsitzender des Stiftungsvorstands „Stiftung Behinderten-Werk“ und Mitglied der Lebenshilfe Gelnhausen e.V.

Herr Maue, Sie können auf nahezu 40 Jahre Arbeit für und mit Menschen mit und ohne Behinderungen zurück blicken. Was sagt Ihnen Inklusion und UN-Menschenrechtskonvention?

Die UN Menschenrechtskonvention verstärkt und konkretisiert das bestehende deutsche Recht. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. (Grundgesetz der BRD Artikel 3, Abs 3.). Das Wort Inklusion kommt im deutschen Text der UN-Menschenrechtskonvention nicht vor, wird aber oft in diesem Zusammenhang genutzt.

Welche Erwartungen haben sie als Mitglied der Lebenshilfe, wenn Sie an „Inklusion“ denken?

Dem Verständnis der Inklusion entsprechend muss jeder Mensch als selbstverständliches Mitglied jeder Gemeinschaft anerkannt werden. Das sich die ganze Gesellschaft und nicht nur die Politik dieser Aufgabe annimmt. Inklusion ist eine Aufgabe der Gesellschaft und sollte nicht stellvertretend für die Gesellschaft von darauf spezialisierten Organisationen geleistet werden müssen. Wenn Menschen erst ausgegrenzt und anschließend in die Gesellschaft inkludiert werden sollen, dann machen wir einiges falsch.

Verdi

Bessere Arbeitsbedingungen und die Arbeitgeber

Ver.di und AKAB e. V. haben vor einigen Wochen eine Unterschriftensammlung unter den Beschäftigten der Behindertenhilfe gestartet.

Zwei direkte Ziele werden damit verfolgt: Zum einen sollen wieder Personalanhaltswerte eingeführt werden, zum anderen soll die Arbeit in der Behindertenhilfe mindestens auf Niveau des öffentlichen Dienstes bezahlt werden. Mit der Durchsetzung dieser Ziele wäre ein Ende des Wettbewerbs zwischen Einrichtungen zu errei-



Martin Maue

Wenn Menschen in ihrem sozialen Umfeld leben und arbeiten sollen, dann müssen die notwendigen Leistungen vor Ort erbracht werden. Diese dezentral erbrachten Unterstützungen bzw. Hilfen sind unter den derzeitigen Finanzierungsbedingungen der Eingliederungshilfe nur sehr schwierig zu erbringen.

Welche Bedenken haben Sie, wenn „Inklusion“ unter den derzeitigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen organisiert wird?

Wir leben in einer Leistungsgesellschaft, in der Leistung nach ökonomischen Kriterien und nicht nach sozialen Gesichtspunkten bewertet und gewertet wird. Dadurch werden Menschen nach ihrer ökonomisch verwertbaren Leistung beurteilt, eingeteilt und genutzt. Menschen, die nur mit zusätzlichen Hilfen in dieser Leistungsgesellschaft bestehen können unterliegen dadurch erweiterter ökonomischer Betrachtung und Bewertung. Die Wirtschaft grenzt immer größere gesellschaftliche Teile aus vermeintlichen ökonomischen Gründen aus. Dies bedeutet, dass immer mehr Menschen inkludiert werden müssten.

Welche Veränderungen erwarten Sie für die angestellten Fachkräfte?

Wenn sich die Kriterien für soziale Arbeit in dieser Gesellschaft nicht ändern, wird der Weg „Immer mehr für weniger Geld“ auf dem Rücken der Beschäftigten in Form von prekären Arbeits-

und Einkommensverhältnissen fortgesetzt und dies wird langfristig zu neuen Gefahren in den sozialen Sicherungssystemen führen. Die Träger der Behindertenhilfe werden die Unterstützungsleistungen nicht mehr nur „unter einem Dach“ sondern dezentral vor Ort in der Fläche erbringen müssen. Dazu müssen sich die Fachkräfte neu organisieren, um den Anforderungen der individualisierten Hilfeerbringung gerecht zu werden. Desweiteren erwarte ich eine verstärkte Einbeziehung ehrenamtlicher Unterstützer, da bisher nicht zu erkennen ist, dass die Politiker dem System mehr Geld zur Verfügung stellen wollen. Die Abschaffung der Wehrpflicht hat unter anderem den Verlust von Zivildienstleistenden verursacht. Wenn ich die Aktivitäten der Bundesregierung richtig deute, soll das Bundesfreiwilligengesetz, welches im Juli beraten wird, diesen Verlust von Zivildienstleistenden ausgleichen. Aber diese Kombination aus Haupt- und Ehrenamtlicher Assistenz wird neue Probleme aufwerfen.

BSJ:
Anspruch und Wirklichkeit

Seit 2001 bietet die Lebenshilfe jungen Menschen, die nach dem Schulabschluss noch nicht wissen, welcher Beruf für sie der Richtige ist, ein Berufsvorbereitendes Soziales Jahr (BSJ) an. Dies dauert in der Regel 12 Monate. Längere Zeiträume sind nach Absprache möglich. Mit dem BSJ wurde auf die voraussehbare – dramatisch – sinkende Zahl an Zivildienstleistenden reagiert.

Im Internet wirbt die Lebenshilfe u. a. mit folgenden Sätzen: „Das BSJ der Lebenshilfe ist ein Erfolg versprechendes Instrument, auf neuen Wegen, das freiwillige soziale Engagement junger Menschen einzuwerben. Gleichzeitig sollen Jugendliche zwischen 16 und 26 Jahren eine adäquate Bezahlung sowie eine gute Qualifizierung und Begleitung erhalten.“

Positiv ist sicherlich, dass in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis erste Berufserfahrungen in attraktiven Arbeitsbereichen gesammelt werden können. Kritisch sind die Entgelthöhe von ca. 400 Euro (brutto) und die Übernahme von mitunter sehr viel Verantwortung zu sehen. Auch gehört es leider zur Realität, dass mitunter Dienste z. B. in Wohnstätten nur dadurch abgedeckt werden können, dass BSJ'lerInnen ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Ein über Jahre hinweg reduzierter Personalbestand, der durch erkrankte oder sich im Urlaub befindliche KollegInnen noch einmal ausgedünnt wird, sind oft die Hauptgründe.

hs



Genau an dieser Schnittstelle könnte es gemeinsame Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten geben. „Gleiche Bedingungen für alle Einrichtungen“ müsste ein Motto sein, dass auch von vielen Arbeitgebern geteilt wird. Genauso verhält es sich mit dem Anspruch nach qualifiziertem Personal. Gleichzeitig

handelt es sich hierbei um Forderungen, die auch im Interesse der Beschäftigten liegen. Um die Bereitschaft der Arbeitgeber zu prüfen, wird ver.di in den nächsten Wochen an sie herantreten und sie zu einer gemeinsamen Initiative für die Behindertenhilfe einladen. Auch wenn es sein kann, dass wir mit Lippenbekenntnissen abgespeist werden, meinen wir, dass sich der Versuch lohnt.

Fabian Rehm,
ver.di Landesbezirk Hessen