

## Eine Mitglieds-einrichtung stellt sich vor!

In der Lebenshilfe Dillenburg werden ca. 865 behinderte Menschen von ca. 285 hauptamtlichen Mitarbeitern betreut. Die MitarbeiterInnen sind in Wohnheimen, dem Betreuten Wohnen, Werkstätten für geistig behinderte und psychisch kranke Menschen beschäftigt. Es gibt eine Frühförderung, eine Kindertagesstätte und im Aufbau einen familienentlastenden Dienst.



Betriebsrat der Lebenshilfe Dillenburg

### Was ist die Hauptmotivation, BR-Arbeit zu machen?

Interessen der MitarbeiterInnen deutlich machen und vertreten, Mitgestaltung von Arbeitsbedingungen, Information und Beratung der MitarbeiterInnen über gesetzliche und tarifliche Vorgaben und Mitarbeit bei der Umsetzung derselben, Kontakte unter den Mitarbeitern fördern, Zusammenarbeit mit Vorstand und Aufsichtsrat zum Wohl der MitarbeiterInnen.

### Welches Arbeitsfeld findet ihr am spannendsten?

Personalentwicklung, Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen, Fortbildung des Betriebsrates, inhaltlich anspruchsvolle Betriebsversammlungen, Darstellung der BR-Arbeit im Betrieb, Gesundheitsfragen (physisch und psychisch).

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

Blick über den eigenen Tellerrand hinaus, Informationen für Betriebsrat und MitarbeiterInnen, Anregungen und Unterstützung, Austausch mit anderen Betriebsräten, Motivation und immer wieder Spaß!

### Welche Erwartungen und Hoffnungen habt ihr für die nächsten Jahre?

Dass sich die Sparpolitik im sozialen Bereich nicht fortsetzt, dass das Interesse im KollegInnenkreis an der BR-Arbeit weiter zunimmt und KollegInnen im Betriebsrat mitarbeiten, dass uns der Mut nicht verlässt, dass die konstruktive Zusammenarbeit weiter besteht, dass wir die BR-Arbeit positiv darstellen können.

## AKAB e.V. in Aktion

### Was ist eigentlich ein gesundes Unternehmen?

Der AKAB e.V. startet eine **Unterschriftenaktion zur Konsequenzen und flächendeckenden Anwendung des TVöD**. Neben einer Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung bedeutet diese Forderung auch die Durchsetzung eines aktiven Gesundheitsschutzes nach § 53 Sozial- und Erziehungsdienst.

„Ein gesundes Unternehmen“, dieser Begriff attestiert einem Unternehmen wirtschaftlichen Erfolg und Unversehrtheit. Ein Unternehmen, das „kränkelt“ ist oft in seiner Existenz und von Insolvenz bedroht. Doch den Begriff „gesund“ nur in wirtschaftlicher und finanzieller Hinsicht zu gebrauchen wäre geradezu fatal. Es gibt zweifelsohne Zusammenhänge zwischen „gesund“ und wirtschaftlichem Erfolg. Ein Unternehmen mit gesunden Beschäftigten ist produktiver, wettbewerbsfähiger und erfolgreicher. Krankheitsbedingte Ausfälle verursachen für den Arbeitgeber immense Kosten, aber auch für die Betroffenen, die neben ihrem wirtschaftlichen Schaden mit ihrem einzigen Gut, ihrer Gesundheit, oft teuer bezahlen müssen. Der Gesundheitsschutz ist zu einer unserer wichtigsten Aufgaben geworden, wenn man bedenkt, dass die psychischen Erkrankungen in den letzten zehn Jahren um ca. 62% angestiegen sind, und gerade diese Erkrankungen stehen nicht in der Liste der aner-

kannten Berufskrankheiten. Die Liste wird erstellt vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziales und wird nach Aussagen



Intensive Diskussionen gab es dazu auf der MV am 23. September in der Florentine

der BGW nicht mit diesen Erkrankungen ergänzt werden. Selbst Rückenerkrankungen werden zukünftig keine Anerkennung mehr finden, weil in der heutigen Zeit genügend Hilfsmittel zur Verfügung stehen, um Vorsorge zu betreiben.

Der Tarif beleuchtet bei der betrieblichen Gesundheitsförderung in erster Linie die Arbeits- und Rahmenbedingungen, die so zu organisieren sind, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen und Gesundheitsschädigungen sind. Sie soll die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie ein gesundheitsbewusstes Verhalten fördern. Arbeitgeberseite und Berufsge-

nossenschaften, teilweise auch Krankenkassen verfolgen eine andere Gewichtung bei der Gesundheitsförderung, sie sehen den

Schwerpunkt in der Prävention und bieten vielfache Maßnahmen und Programme an. Sie schieben die Verantwortung auf den Einzelnen, der krank wird, weil er nicht genügend Prävention betrieben hat. Es ist richtig, dass jeder für seine Gesundheit verantwortlich ist, da wo er etwas beeinflussen kann, sollte er es selbstverständlich tun und entsprechende Angebote annehmen.

Einen Einfluss auf die Rahmenbedingungen zu nehmen, das ist die Aufgabe der BR/PR und MAVen. Wir haben genügend Gesetze, die uns in die Lage versetzen mit zu gestalten, wir müssen es mit Engagement und Nachdruck tun.

rr

## Arbeitsrecht

### Was macht eigentlich ein Betriebsrat? (Teil 1)

**Als Beschäftigter in einem Betrieb kenne ich vor allem meine Pflichten und Aufgaben, die sich aus meinem Arbeitsvertrag ergeben. Wo arbeite ich, wann arbeite ich und welche Aufgaben habe ich zu erledigen. Das ist der normale Alltag.**

Was aber, wenn ich einmal ein Problem habe und es nicht mit den Kollegen oder meinem Vorgesetzten lösen kann? Oder ich finde, es könnte etwas besser laufen und mir fehlen Ansprechpartner? Für alle Beschäftigten im Betrieb, die nicht zur Geschäftsführung zählen, ist hier der Betriebsrat da. Er ist das gewählte Gremium, das die Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber vertritt.

Im § 84, Absatz 1 Betriebsver-

fassungsgesetz (BetrVG) ist formuliert, jeder Beschäftigte habe das Recht, „sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen“. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 23. 02. 1984 ausgeführt, dass dies dazu beitragen könne, eine intellektuelle Überlegenheit des Arbeitgebers auszugleichen oder auch als Zeuge des Beschäftigten zu fungieren. Wenn jemand sich beispielsweise diskriminiert, am Arbeitsplatz ausgegrenzt oder sexuell belästigt

fühlt, kann der Kollege diese Beschwerde an seinen Vorgesetzten, oder wenn dieser der Verursacher der Beschwerde ist an den nächst höheren Vorgesetzten richten. Es ist auf jeden Fall zu empfehlen, den Betriebsrat zu kontaktieren, um die Problematik zu besprechen und gemeinsam zu klären, ob die sofortige Teilnahme eines BR-Mitglieds Sinn macht oder ob es klüger ist, zunächst einmal alleine in das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu gehen. Bei alledem sollte man immer im Hinterkopf haben, dass das BetrVG im gleichen Paragraphen, Absatz 3 den äußerst wichtigen Grundsatz zum Gesetz erhebt: „Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.“ hs



### Schuldenbremse bedeutet Sozialabbau!

Manchmal kann man sich einen eigenen Kommentar sparen. In der Erklärung der Plattform für ein handlungsfähiges Hessen wird dazu aufgerufen, am 27. März 2011 bei der Volksabstimmung über ein so genanntes Verschuldungsverbot in der Hessischen Landesverfassung mit NEIN zu stimmen **Seite 2**



Herwig Selzer

### 6.000 Menschen demonstrieren für einen Kurswechsel

Gerecht geht anders - Kurswechsel! Auf der Demo am 10. November 2010 in Frankfurt/Main gingen die Rednerinnen auf die sozialpolitischen Schiefen in der BRD ein. So gehe die Demokratie zugrunde. Uns reicht es! Wir lassen uns diese Politik nicht mehr gefallen! **Seite 3**



Betriebsrat der Lebenshilfe Dillenburg

**Betriebsrat stellt sich vor**  
In dieser Ausgabe antworten Betriebsräte der Lebenshilfe Dillenburg auf Fragen zu ihrer Arbeit konkret vor Ort **Seite 4**

## Ver.di-Konferenz beschließt Forderungen

Für mehr Personal und tarifgerechte Bezahlung in der Behindertenhilfe

**Handlungsbedarf besteht in der Behindertenhilfe, darin waren sich die TeilnehmerInnen der ver.di-Aktionskonferenz am 7. Oktober in Gießen-Linden einig.**

Tarifflicht, immer mehr befristete Arbeitsverhältnisse, Dumpinglöhne, besonders im ambulanten Bereich, Personalabbau, Leistungsverdichtung und immer mehr gering qualifiziertes Personal, das ist die traurige Realität in der Behindertenhilfe. Die kirchlichen Behinderteneinrichtungen weigern sich beharrlich Tarifverträge zuzulassen. Als größter Anbieter in diesem Bereich drehen sie damit deutlich an der Abwärtsspirale in der Behindertenhilfe. Die Zukunft lässt nichts Gutes erahnen. Gerade jetzt, wo der Gedanke der Inklusion immer mehr Befürworter findet, eine zunehmende Orientierung auf die Selbstbestimmung der Men-

schen mit Behinderung im sozialpolitischen Bereich Raum greift, ist es wichtig, die Bedingungen, zu denen die Unterstützung und Assistenz von Menschen mit Behinderung er-



Ver.di und AKAB e.V. unterstützen gemeinsam die Unterschriftenkampagne

folgt, zu definieren. Nur dies stellt sicher, dass alle Leistungen, die für Menschen mit Behinderung erbracht werden, auch entsprechend finanziell und fachlich ausgestattet sind, dass die Qualität der Leistung immer gleich ist, egal ob sie in Einrichtungen oder ambulant erbracht werden. Eine Sicherheit für Betroffene, Angehörige und Beschäftigte. Um dies sicher zu stellen, for-

mulierte die Konferenz zwei klare Forderungen an die Kostenträger: Wiedereinführung von Personalanhaltswerten, die den Standard bei der Qualifizierung und Anzahl des Fachpersonals bzw. der Fachkraftstunden in den einzelnen Betreuungsbereichen wieder deutlich erhöhen. Tarifgerechte Bezahlung durch vollständige Anwendung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Mit öffentlichem Geld, dürfen keine Dumping-

löhne gefördert werden. Nur durch diese Maßnahmen sind aus Sicht der Konferenz-TeilnehmerInnen die Qualität und die Zukunft der Behindertenhilfe zu sichern. Um den Forderungen Nachdruck zu verleihen, haben die Gewerkschaft ver.di und der AKAB e.V. eine gemeinsame hessenweite Unterschriftenkampagne zur Umsetzung der Forderungen beschlossen. js

## Diakonie

### Ambitionierte Zeitplanung für Fusion der Diakonischen Werke (DW) in Hessen

**2012 wurde als Jahr der Fusion der Diakonischen Werke in Hessen von den Verantwortlichen in den Landeskirchen und den Diakonischen Werken Kurhessen-Waldeck und Hessen und Nassau ausgegeben.** Aktuell wurde die Fusion auf Seiten der Dienstgeber des Diakonischen Werkes Kurhessen-Waldeck für 2013 ins Auge gefasst. Die wesentlichen Klärungspunkte für eine Fusion sind fast noch gar nicht angegangen worden, wie ein gemeinsamer Standort, ein gemeinsames Arbeitsrecht, Strukturierung der regionalen diako-

nischen Werke. Zweimal tagte bisher eine Unterarbeitsgruppe zu einem möglichen gemeinsamen Arbeitsrecht für ein Diakonisches Werk Hessen. Neben den zwei bestehenden Tarifwerken in Nord- und Südhessen, die unterschiedliche Bezahlungen als Grundlage haben, konnte noch keine Verständigung darüber erzielt werden, wie der dritte Weg für das Diakonische Werk Hessen aussehen könnte. Offen ist, ob die Ausgestaltung zukünftig durch Tarifverträge oder eine neue Vergütungsstruktur auf der Basis der vorhandenen Ver-

gütungsordnungen erfolgen soll. Den Dienstgebern ist als erster Schritt derzeit daran gelegen, die rechtlichen Grundlagen **Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG)** von Kurhessen-Waldeck und Hessen und Nassau auf eine gemeinsame Grundlage zu bringen. Für die Sozialpartner (Dienstnehmerseite) ist die Klärung notwendig, in welcher Form der dritte Weg mit Tarifverträgen gestaltet werden könnte. Die Erfahrungen, beispielsweise der Ausschluss durch den diakonischen Rat der EKD

von Gruppen der Dienstnehmerseite für die Amtszeit 2010 – 2013 der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) EKD (Bundesebene) und die Arbeitsweise der ARK von Hessen und Nassau, mahnen zur Vorsicht im gemeinsamen Umgang. Erforderlich wäre es, die ambitionierte Zeitplanung zum Aufbau eines Diakonischen Werks in Hessen zu verlassen und das Sammeln von gemeinsamen Erfahrungen, eine gelassene und wohlbedachte Haltung, als Grundlage für einen gemeinsamen Weg zu nehmen! rz

## Kurzmeldung

### Mehrurlaub ab 50

Ver.di und der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen haben sich auf eine abschließende Regelung zu den nur in Hessen geltenden drei zusätzlichen Tagen Erholungsurlaub ab Vollendung des 50. Lebensjahres verständigt.

Wer bereits das 50. Lebensjahr vollendet hat oder noch bis Ende 2010 vollenden wird, hat Anspruch auf insgesamt 33 Tage Erholungsurlaub. Diesen Anspruch behält er auch weiterhin. Damit ist der vollständige Geburtsjahrgang 1960 erfasst. Dieser Anspruch bleibt auch dann erhalten, wenn in der Zukunft ein Wechsel zu einem anderen kommunalen Arbeitgeber vorgenommen wird, der Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Hessen ist. Der höhere Urlaubsanspruch wird also „mitgenommen“.

Der Anspruch auf die drei zusätzlichen Tage Erholungsurlaub wird auch noch von Beschäftigten erworben, die den Geburtsjahrgängen 1961 bis einschl. 1970 angehören, d. h. Beschäftigte, die aktuell zwischen 40 und 49 Jahren alt sind können ihn noch erhalten. Der Anspruch wird in dem Urlaubsjahr realisiert, in dessen Verlauf das 50. Lebensjahr vollendet wird. Bei einem Arbeitgeberwechsel gibt es keinen Rechtsanspruch mehr.

Beschäftigte, die ab dem 01.01.2011 neu eingestellt werden, erhalten die drei zusätzlichen Tage Erholungsurlaub nicht mehr.

## 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 Stefan Lerch  
Druck DiAkom, Zierenberg  
Erscheinungsweise dreimal pro Jahr  
Redaktionsschluss 10. Januar 2011  
Nächste Ausgabe April 2011

## Kontakt

AKAB e.V.  
Jürgen Süß (Vorsitzender)  
LHW Waldeck-Frankenberg  
Friedrich-Trost-Straße 4  
Tel.: 064 51 - 722 14 50  
email: j.suess@lebenshilfe-wa-fkb.de

# Der Kommentar

## Schuldenbremse bedeutet Sozialabbau!

Manchmal kann man sich einen eigenen Kommentar sparen. Aus der Erklärung der Plattform für ein handlungsfähiges Hessen:

„(...) In den vergangenen Jahren haben die politisch Verantwortlichen auf Steuereinnahmen in Milliardenhöhe verzichtet. Nicht zuletzt durch Steuererleichterungen an große Unternehmen, Reiche und Vermögende wurde dem Staat eine solide Einnahmehase entzogen. Dabei wurden insbesondere die Spielräume der Bundesländer sowie der Städte und Gemeinden erheblich eingeeignet.“

Obwohl die öffentliche Hand in einem bisher ungekannten Ausmaß zum Ausfallbürgen von Finanzjongleuren wurde, verzichten die politisch Verantwortlichen selbst auf eine angemessene Beteiligung der Banken an diesen Kosten. Der Staat, der sich aus vermeintlichen Sachzwängen selbst arm macht, vernachlässigt seine Aufgaben in den Bereichen Bildung, Soziales,

öffentliche Infrastruktur, Sicherheit und Erneuerbare Energien. Die kommunale Ebene wird zusätzlich geschwächt, indem ihr immer mehr Pflichten zugewiesen werden, während man ihr gleichzeitig Geldmittel entzieht. Diese falsche Politik gefährdet die Handlungsfähigkeit unseres demokratischen Gemeinwesens. Die öffentliche Hand kann ihre Aufgaben immer weniger erfüllen und soll gezwungen werden, immer mehr Aufgaben zu privatisieren. Es werden lediglich neue, teure Renditeobjekte für Banken und Investoren entstehen. (...) Mit der Abstimmung über ein so genanntes Verschuldungsverbot in der Hessischen Landesverfassung soll die Bevölkerung einen Blankoscheck für diese Politik des Aushungerns der öffentlichen Hand, des Sozialabbaus und Privatisierens ausstellen.

Dazu sagen wir NEIN und fordern die hessischen Bürgerinnen und Bürger auf, die geplante



Henwig Selzer  
Betriebsrat  
der Lebenshilfe Gießen e.V.

Verfassungsänderung abzulehnen. (...)

Daher haben wir die Plattform „Für ein handlungsfähiges Hessen“ gegründet. Wir rufen die hessische Bevölkerung auf, bei der Volksabstimmung am 27. März für ein handlungsfähiges Hessen zu stimmen. Deshalb: NEIN zur Schuldenbremse in der Hessischen Verfassung.“

Zur Plattform gehören: Attac, Bund demokratischer WissenschaftlerInnen BdWi, dbb Hessen, DGB Hessen, Entwicklungspolitisches Netzwerk Hessen EPN, Friedens- und Zukunftswerkstatt Frankfurt, Gliederungen der hessischen Arbeiterwohlfahrt AWO, LandesschülerInnenvertretung Hessen, Naturfreunde Hessen u.a.

## Berichte aus den Einrichtungen

### Lebenshilfe Gießen e.V. überarbeitet ihr Leitbild

Das Gute am Überarbeiten eines Leitbildes ist, dass man sich intensiv damit beschäftigt, auf welcher Grundlage hinsichtlich Weltanschauung und Unternehmensführung die tägliche Arbeit geleistet wird. Gut ist auch, wenn an dieser Diskussion möglichst viele Beschäftigte beteiligt werden. Schwierig wird es, wenn Motivation und Ideenreichtum dieser Diskussionen im Alltagsgeschäft gehalten werden sollen und das Leitbild mit Leben erfüllt werden soll.

Vor 13 Jahren hatte sich die Lebenshilfe Giessen ein Leitbild erarbeitet, damals unter dem Eindruck einer stark gewachsenen Organisation, die den gemeinsamen Nenner in Sachen Führungs- und Kommunikationskultur und pädagogischer Grundhaltung definierte. Für viele wurde das Leitbild zu einer Art moralischer Instanz, insbesondere bezogen auf die Führungskultur; oft blieb das konkrete Handeln hinter dem formulierten Anspruch zurück. Zehn Jahre später waren man-

che der damaligen Aussagen inhaltlich überholt, das alte Leitbild wurde überarbeitet und liegt seit Sommer 2009 vor. In mehreren Diskussionsrunden wurden seit 2008 Positionen zur Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung, zu Fachthemen wie Selbstbestimmung und Inklusion erarbeitet. Die Gelegenheit, KollegInnen anderer Bereiche kennen zu lernen und sich auszutauschen, wurde von allen Beteiligten positiv bewertet.

Allerdings zeigte sich auch, dass die Expansion der Lebenshilfe und neue Aufgabenfelder erhöhte Anforderungen an Flexibilität und der Bereitschaft, sich auf Veränderungsprozesse einzulassen, mit sich gebracht haben. „Der Umgang der Lebenshilfe mit ihren Angestellten spiegelt den Umgang der Angestellten mit den Betreuten“ – so eine Kollegin in der Diskussion. Die Grundfragen von damals



gelten noch immer: wie ist der Umgangston, wie erhalte ich Rückmeldung zu meiner Arbeitsleistung, besteht Rollenklarheit, wie geht Leitung mit Personalknappheit um? Die Alltagstauglichkeit des neuen Leitbildes wird für die Beschäftigten auch diesmal entlang dieser Fragen überprüft werden. uts

## Das Interview

### „Das Problem zu ignorieren, ist die schlechteste Lösung.“

Eva Wisemann, von Beruf Heilpädagogin, ist seit 1993 pädagogische Mitarbeiterin in der Tagesförderstätte der Lebenshilfe Gießen e.V. Sie ist 51 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Seit sieben Jahren nimmt sie das Amt der Suchtkrankenhelferin wahr.

Wie wurdest du Suchtkrankenhelferin bei der Lebenshilfe Gießen e.V.?

Im Jahre 2002/2003 wurde ich in der Diakonie Gießen zur Suchtkrankenhelferin ausgebildet und seit 2004 bin ich als ehrenamtliche Suchtkrankenhelferin in der Lebenshilfe tätig. Meine Motivation, mich ehrenamtlich um Menschen zu kümmern, die durch eine Suchtproblematik auffallen, kam aus meiner eigenen Betroffenheit. Ich selber bin trockene Alkoholikerin und musste schmerzhaft erfahren, wie schwer es ist, aus dem Teufelskreis „Sucht“ auszusteigen. Ohne Hilfe ist es fast unmöglich, die Sucht zum Stillstand zu bringen. Eine Heilung gibt es bei Alkoholikern nicht, sondern eine Genesung, die nur durch konsequente Abstinenz zu erreichen ist.

Grundlage meiner Tätigkeit ist eine Betriebsvereinbarung, die im Jahre 2005 zwischen der Geschäftsführung der Lebenshilfe Gießen e.V. und dem Betriebsrat geschlossen wurde. Diese Betriebsvereinbarung, zu der auch ein Stufenplan gehört, soll als Handlungsanweisung dienen, um eine Gleich-

behandlung aller Betroffenen hinsichtlich der erforderlichen Maßnahmen sicher zu stellen.

Mit welchen Fragen kann man sich an dich wenden?

Man kann sich mit Fragen um den Themenkomplex „Sucht“ an mich wenden. Egal, ob es um einen selber geht, oder um Menschen aus dem persönlichen Umfeld, wie KollegInnen, Ehepartner und Kinder.

Eine der häufigsten Suchterkrankungen ist die Alkoholsucht. Was ist charakteristisch für diese Erkrankung?

Der Konsum von Alkohol ist gesellschaftlich anerkannt und der Weg vom gesellschaftlichen Genussstrinken bis hin zum süchtigen Gebrauch entwickelt sich schleichend und ist für den betroffenen Menschen, wie auch für seine Umwelt nicht sofort erkennbar. Charakteristisch für diese Erkrankung ist die Unfähigkeit, mit dem Trinken aufzuhören, sprich der Kontrollverlust. Es zeigt sich mit der Zeit ein verändertes Arbeitsverhalten, wie z.B. häufige Kurzerkrankungen, starke, oft unerklärliche Leistungsschwankungen, Vermeidung von Kontakten mit Vorgesetzten, Konzentrationsstörungen, Unzuverlässigkeit etc. Auch eine Persönlichkeitsveränderung, wie z.B. starke Stimmungsschwankungen, Nervosität, oder auch Rückzug



Eva Wisemann

Welche Hinweise gibst du KollegInnen, die sich mit folgender Frage an dich wenden: Wie spreche ich einen Kollegen an, bei dem ich die Vermutung habe, dass er ein Suchtproblem hat?

Da die meisten Mitarbeiter der Lebenshilfe im Team arbeiten und in der Regel relativ engen Kontakt zu ihren Kollegen haben, sind sie es, die ein Fehlverhalten frühzeitig registrieren. Hierbei besteht die größte Verunsicherung. Die KollegInnen fühlen sich in einem Loyalitätskonflikt. Sie möchten helfen, wollen aber ihren Kollegen nicht „in die Pfanne“ hauen, ihn verraten etc. Das Problem zu ignorieren, ist die schlechteste Lösung und verschärft den Konflikt und hilft dem Betroffenen nicht. Daher ist es wichtig, den Betroffenen auf sein Verhalten und auf sein verändertes Wesen hinzuweisen und ihn auf Hilfsangebote aufmerksam zu machen, z.B. Beratung interner Suchtkrankenhelfer oder externer Beratungsstellen. Selbstverständlich muss das Gespräch vertraulich behandelt werden.

## Tarifvertrag wieder erreicht!

Seit Oktober 2009 ist es geschafft: die Werkstätten Hainbachtal haben endlich wieder einen Tarifvertrag! Damit sind für die KollegInnen annähernd zehn Jahre tariflose Zeit endlich vorbei.

Angefangen hatte alles im Jahr 1999, als die Arbeiterwohlfahrt (AWO) als Träger der Werkstatt sich entschlossen hatte, eine gGmbH zu gründen. Sie war aber nicht bereit, dem Arbeitgeberverband beizutreten. Der Betriebsrat kämpfte damals hart, aber vergeblich. Auch im Einigungsstellenverfahren zur verhandelten Betriebsvereinbarung zum Interessenausgleich konnte eine Tarifbindung nicht durchgesetzt werden. Es kam ein für alle Beteiligten immer undurchsichtigeres System von individuellen Einzelvertragsregelungen.

An einer Änderung dieser Situation hatte schließlich auch die Geschäftsführung ein großes Interesse. In der derzeitigen Situation wurde es immer schwieriger, geeignetes Fachpersonal zu finden. Und letztendlich hatte es zu einer immer größer werdenden Unzufriedenheit bei den KollegInnen geführt. Entscheidend aber war, dass auch der Verband Hessen Süd für alle AWO-Einrichtungen ein gleiches Lohnniveau wollte. Auch gegenüber den Kostenträgern lassen sich Tarifsteigerungen erheblich leichter begründen, wenn der Einrichtungsträger sich auf einen bestehenden Tarifvertrag beziehen kann.

Der Betriebsrat ist nun dabei, zusammen mit der Personalabteilung die letzten offenen Fragen zur Überleitung zu klären.

gw

## Verdi

### 6.000 Menschen für einen Kurswechsel gegen die soziale Schieflage

„Gerecht geht anders!“ Unter diesem Motto versammelten sich 6.000 Menschen am 10.11.2010 auf den Römerberg in Frankfurt/Main. Ihr Protest richtete sich gegen das einfach so Weitermachenwollen wie bisher der Krisenverursacher.

Während die Kosten in Milliardenhöhe alle bezahlen sollen, werden neue Milliarden geschenkt an AKW-Betreiber, Hotelbesitzer, Banken und Konzerne gemacht. Der Vorsitzende des DGB-Be-



zirks Hessen-Thüringen, Stefan Körzell, forderte in seiner Rede, eine grundlegende Kehrtwende in der Sozialpolitik. „Die Rente

mit 67 muss gestoppt werden. Sie bedeutet einfach nur weniger Geld im Alter. Schon heute arbeiten 800.000 Rentner in Minijobs, weil ihnen das Geld nicht reicht.“

Wolfgang Gern vom Diakonischen Werk zirks Hessen-Thüringen, Stefan Körzell, forderte in seiner Rede, eine grundlegende Kehrtwende in der Sozialpolitik. „Die Rente

tierte er Georg Ratzinger, einem Vorfahren des heutigen Papstes: „Wenn jemand so wenig Lohn zahlt, dass man nicht davon leben kann, ist das Diebstahl an der Arbeitskraft und Diebstahl ist Sünde.“

Gemeinsam forderten alle RednerInnen und Redner unter anderem: Erhältet die solidarische Finanzierung der Sozialversicherung. Verhindert eine Zwei Klassen Medizin – gerechte Gesundheitspolitik geht anders. hs