## Eine Mitglieds-einrichtung stellt sich vor!

**Zu den Angeboten der Lebenshilfe Rheingau-Taunus e.V. gehören 2 Wohnhäuser (63 Plätze), 2 integrative Kindertagesstätten (140 Plätze), 1 Frühförderstätte sowie Betreutes Wohnen für Menschen mit geistiger Behinderung (40 Plätze). Insgesamt sind ca. 85 Mitarbeiter beschäftigt. Die Lebenshilfe Rheingau-Taunus ist Mitglied im Arbeitgeberverband und somit tarifgebunden. Stellvertretend für den Betriebsrat beantwortet der Vorsitzende Michael Wejbera die Fragen.**

*Betriebsrat des LHW Rheingau-Taunus e.V.*

*Was ist Eure Hauptmotivation BR-Arbeit zu machen?*

Anfangs ging es darum, dass der BR überhaupt erhalten bleibt. Natürlich wollen wir alle die Belange der KollegInnen vertreten, daher ist es auch wichtig, dass möglichst jede unserer Einrichtungen im BR vertreten ist. Wir alle sind an einer konstruktiven Zusammenarbeit mit der Leitung interessiert, welche bei uns zum Glück auch möglich ist.

*Was geht Dir bei dem Wort Sparpolitik durch den Kopf?*

Arbeitsverdichtung durch Personalabbau, Qualitätsrückgang durch steigende Belastungen, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, Demotivation der MitarbeiterInnen. Und all das geht sowohl zu unseren als auch zu Lasten der Menschen, die auf unsere Hilfe und Unterstützung angewiesen sind.

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

Über den AKAB haben wir gerade als neu gewählter BR in der ersten Amtszeit kompetente Ansprechpartner und KollegenInnen gefunden, an die wir uns bei Fragen oder Problemen immer wenden konnten. Des Weiteren wurden in den Mitgliederversammlungen immer interessante und aktuelle Themen besprochen und es fand ein konstruktiver, arbeitsfeldbezogener Informations- und Erfahrungsaustausch statt.

*Welche Erwartungen hast Du für die nächsten Jahre?*

Ich hoffe auf einen Erhalt der momentan noch guten Arbeitsbedingungen in unserer Einrichtung. Von einer Verbesserung kann man wohl nur träumen.

## AKAB e.V. in Aktion

# Anwendung des Tarifrechts zugunsten der KollegInnen

**Die Lebenshilfe Limburg gGmbH ist nicht Mitglied im Arbeitgeberverband (VKA). Durch einzelvertragliche Regelungen in den Arbeitsverträgen erfolgt aber eine tarifrechtliche Bindung an den TVöD-VKA.**

Die Tarifeinigung vom 27.07.2009 im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) brachte nicht nur Änderungen in den Entgelten, sondern auch eine individuelle Überleitung der betroffenen tarifbeschäftigten KollegInnen in eine Entgeltgruppe der S-Entgelttabelle. Stichtag für die Überleitung war der 01.11.2009.

*Auf der letzten MV am 22. Februar in Gelnhausen war die Refinanzierung der Behindertenhilfe Thema*

Im Januar und Februar 2010 fanden Besprechungen mit Beteiligung der Personalabteilung, der Geschäftsführung und des Betriebsrates zur individuellen Überleitung der tarifbeschäftigten KollegInnen statt. Grundlage für die Eingruppierung in die Entgelttabelle des SuE waren die Tätigkeitsmerkmale und die entsprechenden Protokollerklärungen in der Anlage zu dem Tarifabschluss.

Dies hört sich einfach an, weil eigentlich alles klar sein müsste, die Realität ist aber eine andere. Die tarifrechtlichen Formulierungen bieten beiden Seiten, Betriebsrat wie Geschäftsführung einen gewissen Interpretationsspielraum, beispielsweise bei der Vergütung der KollegInnen im Betreuten Wohnen, beim Sozialen Dienst in den Werkstätten oder bei der Frühförderung.

Bei der Lebenshilfe Limburg hat man sich darauf geeinigt, für diese Arbeitsbereichen das Tarifrecht so zu lesen, dass die KollegInnen nach der – höheren -Entgeltgruppe S-12 und nicht nach der S-11 vergütet werden, wie es beispielsweise bei der Lebenshilfe Gießen e.V. der Fall ist.

Entscheidend ist, dass als Grundlage für die Eingruppierung die Arbeitsleistung als eine nach dem Tarif „schwierige Tätigkeit" anerkannt wird. Bei den KollegInnen im Betreuten Wohnen war man sich einig, dass auf sie das Kriterium „begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner" zutrifft (Protokollerklärung 11), was als schwierige Tätigkeit anerkannt ist.

Diese begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner lässt sich auch auf die SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen im Sozialen Dienst der Werkstatt anwenden.

Für die SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen in der Frühförderung ist die Zuordnung zu „schwierigen Tätigkeiten" nicht direkt aus den Protokollerklärungen ersichtlich. Die Wortwahl „Schwierige Tätigkeiten sind z. B." lässt aber den Schluss zu, dass die Auflistung hier nicht abschließend ist. Auch hier konnte eine positive Einigung im Sinne der KollegInnen gefunden werden.

**Walter Weil,**
**Betriebsrats-Vorsitzender bei der Lebenshilfe Limburg**

## Arbeitsrecht

# LAG Mecklenburg-Vorpommern verbietet Maulkorb

**Mit seinem Urteil vom 21. 10. 2009 entscheidet das LAG Mecklenburg-Vorpommern, dass der Arbeitgeber seinen Beschäftigten keine Schweigepflicht über ihre Gehälter auferlegen darf (2 Sa 183/09 Abruf-Nr. 100576).**

Zur Sache: Ein Arbeitnehmer wurde abgemahnt, weil er mit seinen Kollegen offen über die Kürzung seines Gehaltes gesprochen hatte. Der Arbeitgeber berief sich auf eine Klausel im Arbeitsvertrag die ihn verpflichtet Stillschweigen über sein Gehalt zu bewahren.

Das LAG wie auch vorinstanzlich das Arbeitsgericht Schwerin haben entschieden, dass die Abmahnung unwirksam ist und aus der Personalakte entfernt werden muss.

Die Klausel in dem Arbeitsvertrag, die den Arbeitnehmer verpflichtet die Höhe seiner Bezüge vertraulich zu behandeln ist unwirksam. Sie stellt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinne von § 307 BGB dar.

Die Arbeitsgerichte begründen ihre Entscheidung mit dem Hinweis auf die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Lohngestaltung den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Welche Möglichkeiten der Überprüfung bleiben dem Arbeitnehmer, wenn ihm untersagt ist sich mit seinen Kollegen auszutauschen?

Unser Kollege Roland Schlund hat treffend kommentiert: Arbeitgeber sollten bedenken, dass eine per Arbeitsvertrag verordnete Geheimniskrämerei bestens geeignet ist die Gerüchteküche anzuheizen, was dem Betriebsfrieden ebenfalls abträglich sein kann. Was lernen wir aus solchen Ereignissen? Arbeitnehmer müssen sich mit ihrem Arbeitsplatz auseinandersetzen. Eine echte Solidarität kann nur entstehen, wenn im KollegInnenkreis offen über Vergütung, Arbeitsverträge, Dienstanweisungen usw. gesprochen wird.

Was sagen schlaue Arbeitgeberanwälte: „Nicht alles was wir nicht dürfen, sollten wir auch aus dem Arbeitsvertrag nehmen. Manches wirkt einfach deswegen, weil es drinsteht. Schwarz auf weiß eben." *rr*


# AKAB

Arbeitskreis der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen in der Behindertenhilfe Hessen e.V.

**Ausgabe 8 • Juni 2010**


**Stellt ELENA uns unter Generalverdacht …?**

Jörg Schroeder

Die Umsetzung des ELENA-Verfahrens steht unter scharfer Kritik von Datenschützer, da damit Persönlichkeitsrechte missachtet und Arbeitnehmer unter Generalverdacht gestellt werden. Nun ist eine Verfassungsbeschwerde angestrengt und das Bundesverfassungsgericht muss seine Rechtmäßigkeit überprüfen. **Seite 2**

**Ver.di-Mitglieder wählen ihre Gremien neu**

Mitglieder der Gewerkschaft ver.di wählen im Abstand von vier Jahren auf allen Ebenen der Organisation bzw. in allen Bezirken ihre Delegierten und ihre Vorstände neu und beeinflussen über Anträge und Beschlüsse damit auch die Politik ihrer Gewerkschaft. **Seite 3**

Michael Wejbera

**Betriebsrat stellt sich vor**

In dieser Ausgabe antworten Betriebsräte des Lebenshilfewerks Rheingau-Taunus e. V. auf Fragen zu Motive und Ziele ihrer Arbeit **Seite 4**

# Tarifvertrag regelt Fortführung der Altersteilzeit

## Gleitender Übergang in den Ruhestand ab 60. Lebensjahr möglich

**Der Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27. Februar 2010 hat neue Grundlagen für die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis geschaffen.**

Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitgesetz) wurden mit Wirkung zum 1. August 1996 für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rahmenbedingungen für Vereinbarungen über Altersteilzeitarbeit geschaffen.

Das Altersteilzeitgesetz bot älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf die Hälfte zu vermindern und eröffnet jüngeren Erwerbslosen und Ausgebildeten eine (zusätzliche) Zugangsmöglichkeit zum Arbeitsmarkt.

Die Altersteilzeitvereinbarung muss immer mindestens bis zum Eintritt in die Rente reichen, auch wenn damit Rentenkürzungen bei vorzeitigem Renteneintritt verbunden sind.

Für Altersteilzeitarbeit, die nach dem 1. Juli 2004 begann wurde die gesetzliche Aufstockungsregelung durch den Verzicht auf die zusätzliche Mindestnettoaufstockung vereinfacht.

*Auch für den Tarifvertrag zur Altersteilzeit musste auf der Straße gekämpft werden*

Da die maximale Förderdauer 6 Jahre beträgt, läuft die Förderung dieser Altfälle grundsätzlich zum 30. Juni 2010 aus.

Der Tarifvertrag FlexAZ hat nun diese auslaufenden Regelungen zum gleitenden Übergang in den Ruhestand für TVöD und TV-V tariflich geregelt und damit einen Einstieg in die Fortführung der Altersteilzeit ermöglicht.

Bis zum Erreichen einer Quote von 2,5% der Beschäftigten eines Betriebes zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres besteht der individuelle Anspruch auf Vereinbarung ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis für Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage versicherungspflichtig Beschäftigt waren.

Die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit muss drei Monate vor Beginn beantragt sein, auf die hälftige Arbeitszeit der bisherigen reduziert sein, darf maximal fünf Jahre dauern und muss bis zum ersten Rententag reichen.

Beschäftigte, die alle vorstehenden Vorrausetzungen erfüllen, erhalten das auf das Teilzeitarbeitsverhältnis entfallende Entgelt um 20% aufgestockt und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung. *rs*

## Diakonie

# Dienstgemeinschaft – Arbeitsrechtsregelung in Diakonie und Kirche

In der Präambel des gültigen Mitarbeitervertretungsgesetzes Kurhessen-Waldecks (MVG.KW) steht geschrieben: *„Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit."*

Ich stelle mir folgendes vor: Ein Mensch hat eine Idee für ein Produkt und stellt es her. Bald ist die Nachfrage so groß, dass er eine zweite Person einstellt. Die Nachfrage wächst und immer mehr Mitarbeitende sind erforderlich. Der Mensch wird zum Unternehmer und schaut sich in seinem Lebensfeld nach weiteren Mitarbeitenden um. Er sorgt sich um die Mitarbeitenden und ihre Lebensumstände. Es sind alle gemeinsam interessiert (mit unterschiedlichen Verantwortungen) den Betrieb am Laufen zu halten und üben notfalls gemeinsam Verzicht bei einer Flaute.

Dienstgemeinschaft (gemeinsame Verantwortung) wird in Diakonie und Kirche vorausgesetzt, aber die Rahmenbedingungen haben sich verändert. Die Dienstgemeinschaft hat keinen Einfluss auf die Bezahlung der Mitarbeitenden, wenn, wie in der Diakonie, die Arbeitsvertragsrichtlinien angewandt werden. Oder: Kostenträger definieren einseitig welches Geld sie für welche Leistung zahlen wollen.

Diakonie und Kirche stellen Arbeitsplätze bereit um ihren Auftrag (Dienstleistung) zu erfüllen. Menschen nehmen, als abhängig Beschäftigte, diese Arbeitsplätze an.

Es besteht keine „Augenhöhe". Mitarbeitende wählen ihre Interessenvertretungen nach den Gesetzen, mit einer Amtszeit von vier Jahren. Dienstgebervertreter / Arbeitgebervertreter sind „unbefristet" eingesetzt und werden nicht von den Mitarbeitenden gewählt.

Welche Voraussetzungen sind zu schaffen, damit Menschen für Menschen da sein können? Das besondere Recht / Arbeitsrecht (Dienstgemeinschaft) der Diakonie und Kirche muss gepflegt und gelebt werden, wenn es dabei bleiben soll. *rz*

## Kurzmeldung

### Zivildienst kann„freiwillig“ verlängert werden

Während der Wehrdienst noch in diesem Jahr auf ein halbes Jahr verkürzt wird, sollen Zivis ihren Dienst „freiwillig“ um drei bis sechs Monate verlängern dürfen. So sieht es ein Bundeskabinetts-Beschluss vom 25. Mai vor. „Außerordentlich froh“ sei er darüber, erklärte der Hauptgeschäftsführer des Paritätischen Gesamtverbands, Ulrich Schneider, und fügte hinzu: „Es ist zu begrüßen, dass die freiwillige Verlängerung geschaffen wird und jetzt auch zügig ein Konzept zur Reform der Freiwilligendienste vorgelegt werden soll.“ Vor allem Schneiders Verband hatte wiederholt vor dem Exitus des Zivildienstes bei einer halbjährigen Befristung gewarnt. Zur Begründung wurde u. a. auf die lange Einarbeitungszeit und die Unzumutbarkeit für Hilfsbedürftige verwiesen, im Halbjahrestakt den Betreuer zu wechseln. Die jetzt getroffene Vereinbarung verspricht ein erkleckliches Geschäft. Anders als im Falle einer Dienstzeitverlängerung beim Bund werden „freiwillige“ Zivis weiter so schlecht bezahlt wie in den ersten sechs Monaten. Sie erhalten einen durchschnittlichen Stundenlohn von 3,75 Euro, während der Mindestlohn für Pflegekräfte im Westen 8,50 Euro beträgt. Die Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer kritisiert vor diesem Hintergrund, dass es der Regierung „allem Anschein nach um die Schaffung eines Billiglohnsektors mit Pflichtdienststrukturen im Sozialbereich“ gehe.


## Impressum

**Herausgeber** AKAB e.V.
**Redaktion**
Herwig Selzer (hs), Ulrike Traxler-Schmoranz (uts), Jörg Schroeder (jsc) – 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.
**Layout** Stefan Lerch
**Druck** DIAkom, Zierenberg
**Erscheinungsweise** dreimal pro Jahr
**Redaktionsschluß** 31.Mai 2010
**Nächste Ausgabe** ?



## Kontakt

AKAB e. V.
Jürgen Süß (Vorsitzender)
LHW Waldeck-Frankenberg
Friedrich-Trost-Straße 4
Tel.: 0 64 51 - 7 22 14 50
email: j.suess@lebenshilfe-wa-fkb.de


# Der Kommentar

## Stellt ELENA uns unter Generalverdacht...?

*Jörg Schroeder*
Betriebsrat
der Lebenshilfe Gießen e.V.

Seit diesem Jahr müssen nun Arbeitgeber das ELENA-Verfahren anwenden und zahlreiche Arbeitnehmerdaten an eine staatliche Datensammelstelle (ZSS) übermitteln. Hierzu gehören unter anderem Angaben über Fehlzeiten, Tätigkeit, Bildungsstand, Arbeitszeit und Änderungen der Arbeitszeit. Zielsetzung dieser Datenerhebung ist es, zu allen sozialversicherungsrechtlichen Fragen eine zentrale Auskunftsdatei zu haben und so den bürokratischen Akt zu erleichtern und die Bürokratiekosten zu senken. Wenn ELENA umgesetzt ist, spart der Steuerzahler 85,6 Millionen EURO. Klingt doch gut…
Aber mal ehrlich: gab es da nicht auch so was wie Persönlichkeitsrechte, ein Recht auf informelle Selbstbestimmung. Dieses Recht genießt sogar Verfassungsrang. Dann war da noch die Sache mit dem Datenschutz, wonach alles Sammeln von Daten dem Prinzip der Datensparsamkeit, der Datenvermeidung und der Zweckbindung zu folgen hat. Die Erfinder von ELENA haben ihre Prioritäten wohl anders gesetzt. Datenschutz – und das meint Schutz der Persönlichkeit – scheint aus ihrer Sicht eine „Krake“ für ELENA zu sein.
Dass der Datenschutz doch noch eine Bedeutung hat, zeigt das Urteil zur Vorratsdatenspeicherung. Hier hat das Bundesverfassungsgericht die Massendatenspeicherung erst einmal gestoppt. Eine Verfassungsbeschwerde liegt nun auch gegen das ELENA-Verfahren vor. Es bleibt allerdings abzuwarten, wie das höchste Gericht entscheidet. Zu wünschen ist, dass das Bundesverfassungsgericht eindeutiger der staatlichen Sammelwut einen Riegel vorschiebt. Das wäre jedenfalls dringend nötig.
Worum geht es also: Es geht um die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und um den staatlich garantierten Schutz der Privatsphäre. Das Argument des Bürokratieabbaus oder der Kostenersparnis ist in diesem Zusammenhang eine Verhöhnung dieser elementaren Grundrechte. Das von Befürwortern gern kolportierte Argument „…ich hab ja nichts zu verbergen“ haut dabei dem Fass den Boden aus. Informelle Selbstbestimmung heißt doch: Ich bestimme WER, WELCHE Daten über mich erhält. Der Leitsatz sollte also eher lauten: „…was ich nicht sage, geht keinen was an!“. Alles andere würde jeden Arbeitnehmer unter Generalverdacht stellen, einer Straftat oder einen Sozialleistungsmissbrauch begangen zu haben.
Das jedoch darf in einem Rechtsstaat nicht sein! (in dubio pro reo).

## Berichte aus den Einrichtungen

### LHW Waldeck Frankenberg nimmt gFAB-Ausbildung selbst in die Hand

**Wie ist eine gute und praxisorientierte Ausbildung für eine „Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung“ sicherzustellen? Diese Frage hat man sich beim Lebenshilfe-Werk in Waldeck-Frankenberg gestellt**.
Da die Ausbildungsprüfungsverordnung keine speziellen Lehrgänge vorschreibt, entschloss man sich dazu, die Prüfungsvorbereitung innerbetrieblich zu gestalten. Dabei war von Anfang an klar, dass es bei diesem Projekt nicht um eine Billiglösung gehen soll, sondern eine gute Qualifikation für die praktische Arbeit in einer WfbM im Vordergrund steht.
Bei der Projektplanung gab es auch kritische Stimmen. Der Betriebsrat sah das Vorhaben anfangs mit gemischten Gefühlen, ließ sich dann aber von dem fertigen Gesamtkonzept überzeugen.
Um die Ausbildung inhaltlich vorzubereiten und durchzuführen, wurde ein Kollege aus dem Sozialen Dienst mit einer halben Stelle für den Projektzeitraum freigestellt.
Der interne Vorbereitungskurs

strebt eine Qualifizierung der Teilnehmer zur „geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ an. Er vermittelt ihnen theoretisches und praktisches Grundwissen im Bereich der beruflichen und sozialen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung.
Die KollegInnen werden in insgesamt 12 – 14 dreitägigen Schulungen auf die staatliche Prüfung vorbereitet. Darüber hinaus werden Lerngruppen gebildet, die sich außerhalb der Schulungsblöcke, während der Arbeitszeit, treffen um die Lerninhalte zu vertiefen. Inhaltlich werden die Schulungsblöcke durch die Einbindung externer Fachleute zu Spezialthemen erweitert.
An diesem Vorbereitungskurs nehmen acht KollegInnen aus dem Lebenshilfe-Werk teil. Jedem/r ist ein erfahrener Kollege als Mentor zur Seite gestellt.
Die Ausbildung läuft nun seit März 2009. Die staatliche Prüfung wird voraussichtlich Anfang 2011 erfolgen.
Die Stimmung bei den Kursteilnehmern ist sehr gut. Das Ausbildungskonzept wird positiv beurteilt, – auch vom Betriebsrat. *js*

## Das Interview

# „Wer die Prüfung besteht, kann zu Recht sehr stolz sein.“

**Als Gymnasiallehrer für Sport, Geschichte und Politik hat der Pillenknick der 80er mich in die WfbM geführt. Seit 1983 beim Gemeinnützigen Verein für Behindertenhilfe Wiesbaden und Rheingau Taunus als Sportlehrer tätig – 16 Jahre im Betriebsrat. Von 1994 – 2007 Betriebsratsvorsitzender.**

*Was waren deine Motive, Mitglied im Prüfungsausschuss zu werden?*

Wer wie ich von der Ausbildung her eine qualifizierte Berufsausbildung als wichtigen Beitrag zur Teilhabe an unserer Gesellschaft ansieht konnte mit der früheren Weiterqualifizierung der Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung nicht zufrieden sein. Daher war es logische Konsequenz, dass der Aufruf um Mitarbeit in den Ausschüssen bei mir auf fruchtbaren Boden fiel. Seit 2008 bin ich zudem stellvertretender Vorsitzender des Unterausschusses gFAB des Berufsbildungsausschusses beim Regierungspräsidenten in Gießen.

*Die Prüfungsverordnung zur gFAB in Werkstätten für behinderte Menschen gilt seit Juli 2001. Was zeichnet sie inhaltlich aus und welche Ziele wurden damit hauptsächlich verfolgt?*

Ziel ist die Qualifizierung der in der WfbM und in ähnlichen Einrichtungen der beruflichen Qualifizierung und Rehabilitation tätigen Fachkräfte mit der Schaffung eines eigenständigen Berufsbildes. Damit soll der Praxis Rechnung getragen werden, dass viele FAB zwar einen Berufsabschluss vorweisen, in der Regel aber noch nicht Erfahrung in der beruflichen Qualifizierung von behinderten Menschen sammeln konnten. Die Qualifizierung geschieht durch Vermittlung theoretischer und praktischer Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die für die berufliche Bildung, Förderung und Rehabilitation sowie persönliche Entwicklung behinderter Menschen wesentlich sind. Angebote der Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben erfordern individuelle Passgenauigkeit, Flexibilität und Koordination, wenn es darum geht, personen- und sozialraumorientierte Hilfen zu planen und effektiv umzusetzen.
Aus Sicht der Gewerkschaften war auch ein Ziel, durch Schaffung eines eigenständigen Berufsbildes eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz, verbunden mit besserer tariflicher Vergütung zu schaffen.

*Was hat sich seitdem positiv verändert?*

Positiv finde ich die intensive Diskussion in den Ausschüssen über die Qualität des Abschlusses. Mittlerweile hat sich in Hessen herumgesprochen, dass eine erfolgreiche Prüfung nicht in den Schoß fällt. Es gibt Prüfungen ohne positiven Abschluss. Konsens ist heute, dass nur als gFAB arbeiten sollte, wer in den Werkstätten als „Vorbild“ hinsichtlich des gesetzlichen Werkstättenauftrages dienen könnte. Das ist gut so!
Ebenfalls positiv: Es gibt keine unterschiedlichen Auffassungen zwischen den Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Bildungsträger im Ausschuss

*Lothar Simon*

hinsichtlich Qualitätsanforderungen der Prüfung. Wer die Prüfung besteht, kann zu Recht sehr stolz auf das Ergebnis sein.
Die zu Prüfenden legen überwiegend sehr fundierte Hausarbeiten vor – ich lerne bei den Präsentationen unwahrscheinlich viel. Da stehe ich als Prüfer nicht allein.
Verbesserungsfähig ist die Unterstützung einzelner Werkstätten bei den Prüfungsvorbereitungen. Die Vorbereitungen schaffe ich nicht mit „links“. Einige Werkstätten haben noch nicht erkannt, dass ein gFAB ein Qualitätsmerkmal für die Einrichtung ist. Das muss sich ändern.

*Das lange geforderte bundesweit anerkannte Berufsbild der Gruppenleiter ist Realität geworden. Was sagst du zu deren Eingruppierung im neuen Vergütungssystem des Sozial- und Erziehungsdienstes?*

Da kann ich nur Götz von Berlichingen zitieren. Die FAB sind aber selbst an der Situation schuld. Solange die FAB eher im ADAC als in den Gewerkschaften oder Berufsverbänden Mitglied sind, werden wir immer weiter tariflich runterfallen. Für die Gewerkschaften sind wir mangels Organisationsgrad eine „Nullnummer“. Nur wenn wir dies ändern, ändert sich auch der Tarif. Es ist leider Fakt: In den Kindergärten wird in Zukunft deutlich besser gezahlt werden als in den WfbM. Für mich war die Lethargie der FAB mit ein Grund, mein Engagement im Betriebsrat einzustellen.

## Wir sind alle Griechen!

In den letzten Wochen musste man nicht unbedingt nur die „Bild“-Zeitung lesen, um an einer beispiellosen Hetzkampagne gegen Griechenland teilzuhaben. Die Zeiten, in denen unter König Otto„Rehakles“ dieses Ländle Fußball-Europameister wurde und dieser Vorgang ungläubige Bewunderung allerorts hervorrief, sind längst vorbei. Heute gibt es nicht wenige Deutsche, die eine Stinkwut auf dieses Land haben. Warum? Weil „wir Steuerzahler“ für „die“ bezahlen müssen, die statt zu arbeiten lieber demonstrieren gehen!
Wofür diese Steuern wirklich bezahlt werden, beschreibt Frank Thewes, Korrespondent der Zeitung „Focus“, die wahrlich nicht wegen ihrer radikalen Gesellschaftskritik bekannt ist: „Ohne die Kredite aus anderen Euro-Ländern wie Deutschland müsste Griechenland in diesen Tagen seine Zahlungsunfähigkeit erklären: Banken, die dem griechischen Staat zehn Milliarden Euro geliehen hätten, bekämen keine Zinsen mehr – und wahrscheinlich nur noch fünf bis sieben Milliarden ihres Kapitals zurück. Jetzt erhalten sie weiter fette Zinsen und bis Ende 2012 ihr Kapital voll zurück. Denn dafür garantieren die europäischen Steuerzahler – am stärksten die Deutschen.“ Das ist die bittere Wahrheit! Aber um die darf es mal wieder nicht gehen. Ansonsten kämen die Deutschen auch noch auf die Idee, gegen die wahren Verursacher der Krise auf die Straße zu gehen. *hs*

## Verdi

# Organisationswahlen sind innergewerkschaftliche Demokratie!

**ver.di ist nach demokratischen Grundsätzen aufgebaut. Dazu gehört, dass alle Mitglieder im Abstand von vier Jahren auf allen Ebenen der Organisation und in allen Bezirken ihre Delegierten und ihre Vorstände neu wählen und über Anträge und Beschlüsse auch die Politik ihrer Gewerkschaft beeinflussen.**

Die Organisationswahlen beginnen mit betriebsnahen und/oder örtlichen Mitgliederversammlungen, zu denen alle 2,1 Millionen Mitglieder eingeladen werden müssen und enden mit dem Bundeskongress mit 1009 Delegierten, in dem der Gewerkschaftsrat und der Bundesvorstand mit dem/der Vorsitzenden neu gewählt werden.
Derzeit finden die Mitgliederversammlungen in den Regionen und großen Betriebsgruppen statt. Um der Behindertenhilfe eine bessere Anbindung an ver.di zu sichern, ist es wichtig, dass Kolleginnen und Kollegen aus diesem Bereich bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und sich in gewerkschaftliche Gremien wählen lassen.
Insbesondere im Fachbereich 03 sollten die Beschäftigten auf den Regionalkonferenzen Ihre Interessen in Form von Anträgen formulieren und für die zu wählenden Gremien kandidieren. Ziel sollte es sein, ein AKAB-Mitglied im Landesfachbereichsvorstand 03 zu platzieren. *js*