

Eine Mitglieds-einrichtung stellt sich vor!

Das Antoniusheim in Fulda ist ein von Bürgern getragenes christlich-vinzentinisch geprägtes heilpädagogisches Zentrum für Menschen mit einer Lern- und/oder geistigen Behinderung von regionaler und überregionaler Bedeutung. Das Antoniusheim ist ein kooperatives Mitglied des Caritasverbandes, als solches regelt sich die Vergütung nach der AVR und die Interessenvertretung nach der MAVO. Insgesamt haben wir 720 Arbeitsplätze, davon 293 Mitarbeiter mit einer Behinderung. In unserem breit gefächerten Angebot bieten wir Wohn-, Arbeits-, Lern-, Förder- und Therapieangebote für ca. 400 Menschen mit Beeinträchtigung.



Was ist eure Hauptmotivation, MAV-Arbeit zu machen?

Arbeitsrechte für Angestellte zu wahren und an der Zukunftsplanung und Gestaltung aktiv Einfluss zu nehmen. Ebenso ist unsere Motivation, Anregungen und Beschwerden von KollegInnen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken. Grundvoraussetzung für uns ist, dass wir unser soziales Engagement für die KollegInnen unserer Einrichtung nutzen, um die Rechte und Pflichten der Angestellten zu vertreten. Es ist wichtig, dass es in unserer Einrichtung eine MAV gibt.

Welches Arbeitsfeld findet ihr am spannendsten?

Im Interesse aller KollegInnen für deren Rechte einzutreten und an der Weiterentwicklung der gesamten Einrichtung mit zu wirken. Im konstruktiven Dialog mit der Geschäftsführung versuchen wir einvernehmliche und tragfähige Lösungen zu erarbeiten. Weiterhin ist die Erarbeitung von Dienstvereinbarungen ein wichtiges Aufgabenfeld.

Welche Unterstützung bietet Euch der AKAB e.V.?

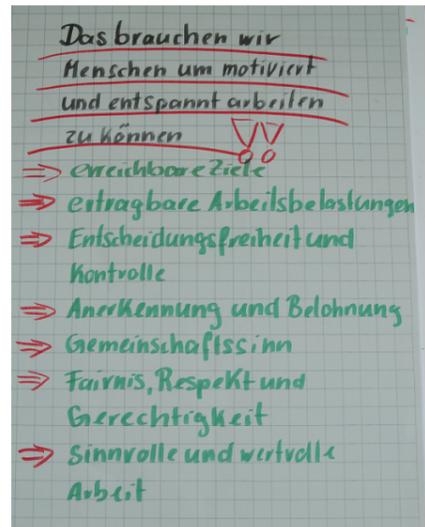
Wir finden den AKAB e.V. sehr bereichernd für unsere MAV Arbeit. Wir bekommen immer zeitnah aktuelle Informationen über Tarifrechte, Veränderungen etc. Aber auch im Bereich der Unterstützung und bei Fragen innerhalb der eigenen Arbeit, bekommt man durch kompetente Beratung sehr große Hilfe und auch Lösungen aufgezeigt.

AKAB e.V. in Aktion

AKAB-Seminar zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Die DIN-Norm ISO 10075 definiert seit dem Jahr 2000 die Auswirkung psychischer Belastung am Arbeitsplatz und gibt den ArbeitnehmerInnen-Vertretern Einflussmöglichkeiten zu Analyse und Verbesserung von Arbeit und Gesundheit. Meike Schwark, Sozialökonomin und Juristin leitete die dreitägige Fortbildung des AKAB e. V. vom 21. bis 23. September in Bischofen. Hauptthema war die Zunahme von psychischen Stressoren am Arbeitsplatz, die in einer zunehmend verdichtenden und am wirtschaftlichen Ergebnis orientierten Arbeitswelt zu Langzeiterkrankungen führen. Immer größere Mitverantwortung der Beschäftigten für den wirtschaftlichen Erfolg und den Erhalt des Arbeitsplatzes gehen einher mit der wachsenden Erfahrung, die eigenen Arbeitsziele weder erreichen noch beeinflussen zu können. Das erzeugt Stress und macht krank. Psychischer Dauerstress wirkt auf Wahrnehmung, Gefühle und Antrieb und kann, wenn nicht abgebaut, im Extremfall zu chronischen Erschöpfungszuständen und burn out führen. Die Weltgesundheitsorganisation hat den chronischen Stress zur größten Gesundheitsgefahr dieses Jahrhunderts erklärt, und nach Angaben der Krankenkassen sind mittlerweile knapp 10% aller Erkrankungen psychische Störungen. In dieser

Zahl nicht erfasst sind körperliche Erkrankungen mit möglichem psychosomatischem Hintergrund wie Herz-Kreislauf- oder Skeletterkrankungen. Andere Berechnungen gehen



An den drei Tagen wurde im Plenum und in Kleingruppen intensiv gearbeitet

davon aus, dass mittlerweile 5% des Bruttoinlandprodukts für Folgekosten psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz ausgegeben werden müssen. Die Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten, die Gesetze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und die DIN EN ISO 10075 bieten eine Reihe von Gestaltungs- und Kontrollrechten für ArbeitnehmerInnen-Vertretungen. Der Arbeits-

und Gesundheitsschutz unterscheidet zwischen Verhältnisprävention und Verhaltensprävention. Erstere greift bei betrieblich veränderbaren Gegebenheiten wie Arbeitsmittel, den Abläufen und der Organisation von Arbeit. Individuelle und abteilungsbezogene Gefährdungsbeurteilungen und die Kontrolle der Wirksamkeit der Maßnahmen geben ArbeitnehmervertreterInnen weitgehende Mitbestimmungs- und Durchsetzungsrechte. Die Verhaltensprävention bezieht sich auf die menschlich beeinflussbaren Faktoren wie Qualifikation und Motivation. Befragungen zu Stress verdahen ursachenden Arbeitsbedingungen können Betriebsräten Argumente an die Hand geben für Veränderungen in Ablauf und Organisation, für Schulungsbedarf der KollegInnen und Probleme im Betriebsklima. Anerkennung, Belohnung und respektvoller Umgang sind, betont Meike Schwark, wesentliche Faktoren, um entspannt und motiviert arbeiten zu können. uts

Arbeitsrecht

Wie gefällt Dir die Zeitung „AKAB“?

Du hast die Zeitung AKAB nun in der sechsten Ausgabe vor Dir liegen. Das nimmt die

Redaktion zum Anlass einmal nachzufragen, wie sie bei den Leserinnen und Lesern denn

so ankommt. Bitte fülle den Fragencoupon aus und schicke ihn über Deinen Betriebsrat an uns zurück. Danke.

	Trifft genau zu	Trifft zu	Trifft weniger zu	Trifft gar nicht zu
Die Inhalte der Zeitung finde ich informativ				
Die bisherige Themenauswahl gefällt mir				
Die Artikel sind praxisorientiert				
AKAB bringt mir immer wieder neue Informationen				
Wenn es die Zeitung AKAB nicht mehr geben sollte, fehlt mir etwas				

Freie Meinungsäußerung / Wünsche: _____



Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz

Gefährdungsbeurteilung und Belastungsanalyse sind in vielen Unternehmen noch ein Fremdwort. Ungünstige Arbeitszeiten, Erfolgsdruck, strukturelle Veränderungen in den Hierarchien und fehlende Verbindlichkeiten können in eine Burnout-Spirale führen, aus der es kein Entkommen mehr gibt.



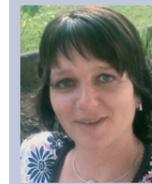
Reiner Rathschlag

Seite 2

Kürzung der Zivildienstzeit wird kommen

Für große Aufregung sorgt die Ankündigung der Rechtsregierung in Berlin, den Zivildienst auf sechs Monate zu verkürzen. Für lehrintensive Bereiche, wie Altenheime oder Behinderteneinrichtungen ist dieser kurze Zeitraum kontraproduktiv.

Seite 3



Kerstin Stenzl

Das St. Antoniusheim in Fulda ist Mitgliedseinrichtung des AKAB e. V. Kerstin Stenzl und ihre MAV-KollegInnen antworten auf die Fragen.

Seite 4

Streik bei der Lebenshilfe in Waldeck-Frankenberg

Mit hoher Streikbereitschaft zu besseren Vergütungsbedingungen beigetragen

Dass es ungerecht ist, dass nach dem 01.10.2005 eingestellte Beschäftigte in der Behindertenhilfe zwei Gehaltsgruppen geringer bezahlt werden als die so genannten Altbeschäftigten (eingestellt vor dem 01. 10. 2005) war den Beschäftigten klar.

Das der Arbeitgeberverband nun auch noch die Altbeschäftigten herabgruppieren wollte, - das konnte nicht sein. Bei den Beschäftigten des Lebenshilfe-Werkes Kreis Waldeck-Frankenberg war klar: „Das lassen wir uns nicht gefallen!“

Schon früh hatten sich die Beschäftigten aktiv für ihre Interessen eingesetzt. Die zweite Tarifrunde in Frankfurt im März 09 wurde mit 30 Kolleginnen und Kollegen begleitet, - in der Freizeit. Im Mai kam es zu ersten Warnstreiks. Auch hier war die Lebenshilfe dabei. Mit 50 Kolleginnen und Kollegen fuhr man zur Streik-

kundgebung nach Kassel. Der Arbeitgeberverband war aber durch diese Warnschüsse nicht zum Einlenken zu bewegen. Was kam, ist bekannt: Urabstimmung, - Streik! Wenn wir für die Beschäftigten in der Behindertenhilfe etwas



Die KollegInnen des LHW Waldeck-Frankenberg zeigten sehr hohe Streikbereitschaft!

erreichen wollen, dann müssen wir ran, das war klar. Das hieß in der Konsequenz: Bei der Lebenshilfe in Waldeck-Frankenberg wurde gestreikt. An 12 Streiktagen waren durchgängig 50 - 60 Kolleginnen und Kollegen im Streik. Die drei Kitas konnten nur noch einen Not-

dienst aufrechterhalten. In Teilbereichen der Werkstätten mussten Gruppen zusammengelegt oder Außenstellen geschlossen werden. In kreativen Aktionen wurde vor Ort und überregional für die Forderungen gestritten. Demonstrationen in Korbach, Frankenberg, Bad Wildungen und Bad Arolsen fanden ein riesiges öffentliches Interesse. Sogar der ver.di Vorsitzende Frank Bsirske kam nach Frankenberg, um die Streikenden zu unterstützen. Fulda, Kassel, Köln, Mannheim waren die überregionalen Aktionen. Hier war es für alle ein Erlebnis mit tausenden von Gewerkschaftern für die eigenen Interessen einzustehen. Die Streikenden bei der Lebenshilfe in Waldeck-Frankenberg haben gezeigt, dass ein Streik auch in der Behindertenhilfe möglich ist. Von nichts kommt eben nichts. js

Diakonie

Arbeitsrechtliche Kommission von Kurhessen-Waldeck beschließt Gehaltserhöhung

Im Juni dieses Jahres wurde in der Arbeitsrechtlichen Kommission von Kurhessen-Waldeck (ARK.KW) für die Mitarbeiterschaft in diakonischen Einrichtungen (mit festgelegten Ausnahmen, z. B. Altenhilfe) eine Gehaltserhöhung in Höhe von 6 % rückwirkend zum 1. April 2009 beschlossen. Die abschmelzbaren Besitzstände (Grundlage novellierte AVR.KW 1. Juli 2008) wurden ebenfalls um 6 % rückwirkend zum 1. April 2009 erhöht. Für die Ausbildungsvergütungen gilt die gleiche Prozentzahl mit dem gleichen Zeitraum. Eine

Sonderregelung wurde für die Ärzteschaft ab 1. September 2009 geschaffen, da der Druck durch den Tarif des Marburger Bundes für Ärzte sehr hoch war. Lehrkräfte in der Diakonie erhalten grundsätzlich eine Erhöhung zum 1. August 2009 und eine Einmalzahlung. Die Arbeitszeit bleibt übrigens bei 38,5 Wochenstunden! Die ARK.KW sah sich zu diesem Schritt veranlasst, da eine Schlichtungsempfehlung für die Bundesebene ARK EKD (Evangelische Kirche in Deutschland) Ende 2008 nicht zur Umsetzung kam. Es war fraglich, ob

es für diese Ebene überhaupt zu einer Gehaltserhöhung 2009 kommen würde. In Kurhessen-Waldeck wurde der Bedarf an Gehaltserhöhungen nach über 4 Jahren von Dienstnehmer- und Dienstgeberseite nicht in Frage gestellt. Die Grundausrüstung in den Eingruppierungen für Kurhessen-Waldeck ist an den Eingruppierungen der Bundesebene ausgerichtet. Da sich jedoch keine Entscheidung auf Bundesebene abzeichnete, fasste die ARK.KW den o. g. Beschluss. Die Mitarbeitenden erhielten dadurch im August oder Sep-

tember eine kräftige Nachzahlung und erhalten nunmehr ihre Vergütung nach erhöhten Tabellenwerten. Auf Bundesebene wurde eindeutig die Frage aufgeworfen, ob der dritte Weg am Ende ist und nunmehr Tarifverträge verhandelt werden müssen für die Diakonie und Kirche? Der Konflikt dazu ist noch nicht beendet, aber es zeichnet sich ab, dass auf Bundesebene zunächst (als Kompromiss) eine Tarifierhöhung erfolgen soll. Vermutlich fällt dieser Beschluss aber anders aus, als für Kurhessen-Waldeck. rz

Kurzmeldungen

Betriebsratswahlen 2010 von großer Wichtigkeit

Im Zeitraum vom 1. März bis 31. Mai 2010 finden bundesweit Betriebsratswahlen statt. Die Weltwirtschaftskrise, die jetzt schon zu enormer Verschuldung der öffentlichen Haushalte und zum Anstieg der Erwerbslosenzahlen geführt hat, wird ihre furchtbare Wirkung noch voll entfalten. So ist in den nächsten Jahren mit enormen Einsparungen im sozialen Bereich zu rechnen. Tatenlos zusehen wäre das Schlimmste, was jetzt passieren könnte. Die Behindertenhilfe braucht starke Interessenvertretungen. Dies gilt zukünftig noch viel mehr als in der Vergangenheit. Deswegen sollte jede(r), der Interesse an Betriebsratsarbeit hat ernsthaft über eine Kandidatur nachdenken.

Steuergeschenke bedrohen Jobs

50 Milliarden Euro weniger Steuereinnahmen als 2008 sind im nächsten Jahr zu erwarten. Die schwarz-gelben Steuersenkungspläne würden zusätzlich sieben Milliarden Euro kosten. (...) Noch mehr Steuergeschenke für Unternehmer, Reiche Erben und Hochverdienende: Das bedeutet noch mehr Arbeitslosigkeit und Armut durch dramatische Ausgabenkürzungen. Für mehr gute Arbeit brauchen wir stattdessen mehr öffentliche Investitionen und Beschäftigung. Finanziert durch höhere Steuern für Reiche und finanzstarke Unternehmen. Profitieren zur Kasse! (aus: Wirtschaftspolitik aktuell von ver.di)

Impressum

Herausgeber AKAB e.V.
Redaktion
Herwig Selzer (hs), Ulrike Traxler-Schmoranz (uts), Jörg Schroeder (js) – LH Gießen; Jürgen Süß (js) – LHW Waldeck-Frankenberg; Reiner Rathschlag (rr) – LH Wetzlar-Weilburg; Ralf Zeuschner (rz) – Treysa Hephata; Fabiola Sommerhage (fs) – SPZ Kalmenhof; Roland Schlund (rs) – Behindertenwerk Main-Kinzig e.V.; Rudi Schopf (rsc) – Behindertenwerk Main-Kinzig e.V.; Christa Bertram (cb) – Bathildisheim Bad Arolsen
Layout Stefan Lerch
Druck DiAkom, Zierenberg
Erscheinungsweise dreimal pro Jahr
Redaktionsschluss 9. November 2009
Nächste Ausgabe Februar 2010

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

Psychische Erkrankungen nehmen bedenklich zu

Stress – Burnout – Leistungsverdichtung – diese Begriffe begegnen uns immer häufiger in unserem Arbeitsleben. Sie haben sich in der Umgangssprache etabliert und bleiben oft unreflektiert.

Neben einer deutlichen Verbesserung der Vergütung forderte verdi auch einen besseren Gesundheitsschutz für die sozialen Berufe. Seit 1995 gibt es einen verpflichtenden Arbeitsschutz, ab dem Jahre 2001 hätte dieser innerhalb der EU umgesetzt werden müssen, nur wenig ist dies bezüglich geschehen.

Gefährdungsbeurteilung und Belastungsanalyse sind in vielen Unternehmen noch ein Fremdwort. Das Renteneintrittsalter ist hoch gesetzt worden, das bedeutet eine verlängerte Lebensarbeitszeit, die es gilt, unbeschadet zu überstehen, nach der Arbeit gibt es auch noch ein Leben, das man bei guter Gesundheit genießen möchte.

Die Zahl der psychischen Erkrankungen ist in den letzten 10

Jahren sprunghaft gestiegen um ca. 40%. Diese Erkrankungen sind schwierig zu diagnostizieren, haben langwierige Therapien zur Folge und verursachen einen enormen individuellen und volkswirtschaftlichen Schaden. Arbeitgeber und auch Krankenkassen neigen dazu, die Ursachen bei den Betroffenen zu suchen, und bieten ein buntes Allerlei von Maßnahmen an. Es wird versucht, das Verhalten des Einzelnen zu verändern und die Verhältnisse, die für viele Menschen die Rahmenbedingungen bei ihrer Arbeit bestimmen finden nur wenig Beachtung.

Dieser Ansatz ist falsch, und hilft weder den Betroffenen noch den Unternehmen. Die belastenden Verhältnisse am Arbeitsplatz sind verantwortlich für die „unsichtbaren Krankmacher“. Ungünstige Arbeitszeiten, Erfolgsdruck, strukturelle Veränderungen in den Hierarchien und fehlende Verbindlichkeiten können in eine Burnout-



Reiner Rathschlag
BR-Vorsitzender der Lebenshilfe
Wetzlar-Weilburg e. V.

Spirale führen, aus der es kein Entkommen mehr gibt. Zielsetzungen, die objektiv unerreichbar sind lassen uns zum Hamster im Lauftrad werden.

Mit der Zunahme der elektronischen Kommunikation in Betrieben steigt die Gefahr einer Anonymisierung und Entsozialisierung der Belegschaft. Das elektronische Medium schafft Distanz und förmliche Normen wo einst Gespräche und der persönliche Umgang eine gute Basis für Solidarität und Loyalität waren.

Der Gesetzgeber hat uns Betriebsräte mit einer Mitbestimmung nach § 87 Abs. 7 BetrVG ausgestattet, weitere Arbeitsschutzgesetze geben uns Möglichkeiten zur Intervention.

Berichte aus den Einrichtungen

70 KollegInnen beim Zweiten Werkstatt-Tag der Lebenshilfe Gießen

Mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des 1. Werkstatt-Tages und der erfolgten Umsetzungsschritte eröffnete Vorstand Magnus Schneider die Tagung.

Grundlage für sein Eingangsreferat waren die auf Leitungsebene in den Monaten zuvor erarbeiteten Bewertungen und Konsequenzen der am 2. Februar 2009 entwickelten Ideen. Zu allen Themen, die

Kundenkontakte und Akquise zu übernehmen.



geschätzt wurde, gab es ebenfalls eine große Einstimmigkeit in den Aussagen, dass sich die Gesamtsituation nicht verändert habe und die Motivation, mitzugestalten gleich geblieben sei.

Was bleibt als Fazit des 2. Werkstatt-Tages? Obwohl die Tagung an einem Samstag stattfand, kamen 70 KollegInnen. Der Informationsgehalt zu den erfolgten Maßnahmen war hoch, die Bereitschaft, in Arbeitsgruppen konstruktiv an weiteren Schritten zu arbeiten, groß. Die angestrebten Hauptfragestellungen, wie in der Einladung angekündigt, wofür werde ich in meiner Rolle Verantwortung übernehmen, was brauche ich dafür an Unterstützung und was muss ich tun, um das zu bekommen, was ich brauche bestimmten den Werkstatt-Tag nicht in der Nachhaltigkeit, wie es die Projektgruppe angestrebt hatte.

in Arbeitsgruppen behandelt worden waren, wie Betriebsklimapflege, Blicke über den Tellerrand oder Qualitätsmanagement, gab es eine Reihe von konkreten Vorschlägen, die auf ihre Umsetzbarkeit zu überprüfen waren. Dazu gehörten u. a. das Recht, in einer anderen Lebenshilfe-Werkstatt zu hospitieren, Teamsitzungen ohne Leitung durchzuführen oder auch die Verpflichtung, eine höhere Verantwortlichkeit für

Wie sich im Vorfeld des 2. Werkstatt-Tages herausstellte, hatte bis auf eine Ausnahme in den jeweiligen Werkstatt-Teams kaum eine Verständigung zu den Ergebnissen stattgefunden. Dementsprechend fiel auch die Abfrage unter den anwesenden KollegInnen zur Bewertung der bisherigen Entwicklung aus. Während der (Leitungs-) Umgang mit den Ideen des 1. Werkstatt-Tages einheitlich als positiv einge-

schätzt wurde, gab es ebenfalls eine große Einstimmigkeit in den Aussagen, dass sich die Gesamtsituation nicht verändert habe und die Motivation, mitzugestalten gleich geblieben sei. Was bleibt als Fazit des 2. Werkstatt-Tages? Obwohl die Tagung an einem Samstag stattfand, kamen 70 KollegInnen. Der Informationsgehalt zu den erfolgten Maßnahmen war hoch, die Bereitschaft, in Arbeitsgruppen konstruktiv an weiteren Schritten zu arbeiten, groß. Die angestrebten Hauptfragestellungen, wie in der Einladung angekündigt, wofür werde ich in meiner Rolle Verantwortung übernehmen, was brauche ich dafür an Unterstützung und was muss ich tun, um das zu bekommen, was ich brauche bestimmten den Werkstatt-Tag nicht in der Nachhaltigkeit, wie es die Projektgruppe angestrebt hatte.

Das Interview

„Sich mit der Einnahmen-Seite beschäftigen“

Magnus Schneider ist seit 1985 bei der Lebenshilfe Gießen beschäftigt, ab 1989 Bereichsleiter Werkstätten, dann Geschäftsführer und seit 2005 hauptamtlicher Vorstand.

Was läuft denn aus Ihrer Sicht richtig gut im Moment in der Lebenshilfe Gießen?

Die Lebenshilfe Gießen ist meiner Meinung nach sehr gut aufgestellt. Ich erlebe trotz aller Probleme noch immer eine hohe Identifikation der MitarbeiterInnen mit der Lebenshilfe. Wir sind, obwohl wir so groß geworden sind, nach wie vor sehr innovativ, teilweise Vorreiter und genießen hohes Ansehen in unserer Region. Das ist unser wichtigstes Kapital. Ganz deutlich ist es in den letzten Wochen geworden durch den Jakob-Muth-Preis für die Sophie Scholl Schule: hier machen wir gute Arbeit, und das wird auch gesehen. Wir bewegen uns im politischen Raum, sind abhängig von öffentlichen Subventionen, über die die Politik bestimmt. Wenn man da kein gutes Image hat, hat man von vorneherein keine guten Karten.

Was sind die Risiken in der Entwicklung der Lebenshilfe Gießen in den kommenden Jahren?

Die Risiken sind groß. Die Hunderte von Milliarden Euro, die der Staat in den letzten Monaten in der Wirtschaftskrise ausgegeben hat, werden natürlich im Sozialbereich eingespart. Der LWV hat angekündigt, in den

nächsten zwei Jahren eine Nullrunde einzuführen, und spricht sogar über Absenkungen der Entgelte. Damit werden wir mit großer Sicherheit weniger Einnahmen haben bei gleichzeitigen Kostensteigerungen.

Das Gleiche gilt für Stadt und Landkreis Gießen. Der Kreis ist hoch verschuldet, da werden wir nicht mehr Geld bekommen, eher sogar weniger. Wir werden vermutlich nächstes Jahr keine schwarzen Zahlen mehr schreiben, wenn wir nicht entsprechend gegensteuern, das heißt einsparen, hauptsächlich im Personalbereich. Das geht natürlich nicht unbezogen, und wirkt häufig nur langfristig.

Das könnte z.B. heißen, wie bislang keine betriebsbedingten Kündigungen, aber jede freiwerdende Stelle stünde erstmal grundsätzlich zur Disposition?

Ja. Aber wir müssen uns natürlich auch mit der Einnahmen-Seite beschäftigen. Wir expandieren ja trotzdem weiter, und das müssen wir auch. Das ist es, was vielleicht manchmal schwer zu begreifen ist. In den Reha-Werkstätten beispielsweise sieht man dies im Moment sehr deutlich: es besteht ein immenser Bedarf nach neuen Werkstattplätzen und wir werden die Platzzahl um weitere 60 Plätze aufstocken. Aber die Entgelte, die wir vom LWV bekommen,



Magnus Schneider

stagnieren oder werden vielleicht sogar reduziert, was bedeutet, dass das Budget zwar insgesamt höher wird, aber die Einnahmen pro Kopf trotzdem geringer. Damit steht trotz Expansion eigentlich weniger Geld zur Verfügung.

Wir können auch nicht mehr davon ausgehen, dass wir, so wie bislang, in unserem Bereich alleiniger Anbieter im Bereich der Behindertenhilfe bleiben. Es gibt auf der politischen Ebene deutliche Bestrebungen, mehr Wettbewerb einzuführen und andere Anbieter zuzulassen. Diesem Wettbewerb müssen wir uns stellen sowohl im Preis als auch in der Qualität.

Aber dadurch gibt es natürlich auch neue Chancen: wir können neue Arbeitsfelder entwickeln, z.B. aktuell im Bereich der Berufsvorbereitung für behinderte Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt in Zusammenarbeit mit der GIAG. So kann es sein, dass wir in dem einen oder anderen Feld noch zusätzlich Aufgaben bekommen, die wir jetzt noch gar nicht sehen.

Jede Veränderung macht Angst, aber diese Entwicklungen bedeuten für uns alle, dass wir uns verändern müssen. Wir müssen diese Herausforderung annehmen, uns flexibel darauf einstellen, neue Wege gehen und bereit sein, das Alte hinter uns zu lassen. Dann werden wir auch die nächsten Jahre gut bewältigen.

Wohlfahrtsverbände fürchten Zivildienst-Verkürzung

Wer in Deutschland den Wehrdienst verweigert, muss Zivildienst leisten. Das machen zurzeit rund 70.000 junge Männer. Für das Sozialsystem sind die Zivis unverzichtbar, weil extrem kostengünstig.

Die amtierende Rechtsregierung in Berlin hat angekündigt, den Zivildienst ab 2011 auf sechs Monate verkürzen zu wollen.

Vertreter von Wohlfahrtsverbänden betonen, wenn die Pläne Realität werden, sei das der „Anfang vom Ende“ des Zivildienstes - mit den entsprechenden Folgen für Alte, Kranke oder Behinderte. Für lehrintensive Bereiche, wie Altenheime, Behinderteneinrichtungen, Krankenhäuser oder den Rettungsdienst seien sechs Monate angesichts von längeren Einarbeitungszeiten zu kurz, so dass sich ein Einsatz aufgrund des zu großen Aufwandes bei der Einführung kaum mehr lohne. Die Konsequenz: Die Träger müssen mittelfristig wieder auf fest angestellte MitarbeiterInnen zurückgreifen, die für einen Hungerlohn nicht abzuspeisen sind oder aber es der Lebenshilfe nachmachen. Diese hat auf die scheinbar weiche Verkürzung des Zivildienstes bereits im Jahr 2001 mit der Einführung ihres Berufsvorbereitenden Sozialen Jahres (kurz: BSJ) reagiert, das der Sozialversicherungspflicht unterliegt und monatlich mit ca. 400 Euro netto vergütet wird. So sehr sich die Wohlfahrtsverbände auch empört zeigen: Ihnen werden bestimmt Billiglohnmodelle einfallen. hs

Verdi

Ver.di als unsere Interessenvertretung auf gesellschaftlicher und politischer Ebene

Die Wirtschafts- und Finanzmarktkrise macht die Notwendigkeit des Nachdenkens über einen grundlegenden Politikwechsel erneut deutlich. Eine Politik für ein soziales Miteinander nicht nur in Deutschland, die steigende Armut der Kinder, wachsende Armut trotz Arbeit und zukünftig steigende Armut im Alter müssen in dieser Gesellschaft aktiv bekämpft werden.

Eine Politik, die für ausreichende gesellschaftlich notwendige



Steuereinnahmen sorgt. Eine Politik, die durch faire steuerliche Be- und Entlastungen für

den Sozialstaat in einem umfassenden Sinn erneuert und so uns allen ein selbst be-

notwendige Kaufkraft sorgt, nachhaltiges Wachstum erzeugt und fördert, dies in Verbindung mit einem längst überfälligen sozialen und ökologischen Umbau. Eine Politik, die den Sozialstaat nicht ad absurdum führt, sondern den Sozialstaat in einem umfassenden Sinn erneuert und so uns allen ein selbst be-

stimmtes Leben ermöglicht. Eine Politik, die die „Pandemie der Gier“ begrenzt, in dem sie die Krisengewinnler und Reichen zur Bewältigung der Krisenfolgen heranzieht. Eine Politik für gute Arbeit in sozialer Gerechtigkeit. Dafür muss Ver.di auch als unser Sprachrohr der gesellschaftlichen Interessenvertretung im Kontext mit unseren Zielen für und mit uns auch weiterhin streiten und notfalls kämpfen. rs