

## Entgeltordnung und kein Ende

Im Oktober 2005 hat der TVöD den BAT abgelöst, dessen Entgeltordnung gilt aber immer noch weiter. Eine neue Eingruppierungsordnung scheiterte bisher an den Arbeitgeberverbänden, die damit viel Geld auf Kosten der Beschäftigten sparen.



Jürgen Süß

Seite 2

## Ver.di engagiert sich

Den Beschäftigten in der evangelischen Kirche und Diakonie in Hessen und Nassau reicht es! Ihr Lohnniveau hinkt dem des Öffentlichen Dienstes oder auch der Caritas um ca. 10% hinterher. Ver.di ist jetzt bei den Verhandlungen mit dabei.

Seite 3

## Betriebsrat stellt sich vor



Betriebsrat Lebenshilfe Limburg

Die Lebenshilfe Limburg gGmbH ist Mitgliedseinrichtung des AKAB e.V.

Seite 4

## Chancen fördern, Anerkennung fordern – jetzt erst recht! Arbeitgeberverband wird sich erst bei erhöhtem Druck bewegen

**Für die ErzieherInnen auch in den Wohnstätten EG6 bis EG8, für die FAB in den Werkstätten EG6 und für SozialarbeiterInnen und -pädagogInnen EG9 bis EG12: Entgeltgruppen in dieser**

**Bandbreite haben die Arbeitgeber während der dritten Verhandlungsrunde für die rund 600.000 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst am 21. April in Berlin angeboten.** Damit haben Sie ihr Angebot vom 30. März und vom 21. Januar nicht verbessert.

Wie wir in der letzten Ausgabe 2008

berichteten, werden die seit 1991 geltenden Eingruppierungsvorschriften für den Sozial- und Erziehungsdienst aktuell zwischen ver.di und den kommunalen Arbeitgebern neu verhandelt. Es geht hierbei um die „Leitwährung“ für alle Sozialen Berufe in Deutschland. ver.di

will außerdem zum Schutz der Beschäftigten Regelungen zur Gesundheitsförderung tarifieren. Das Angebot der Arbeitgeber ist ein Schlag ins Gesicht der in der Behindertenarbeit Tätigen.

wahrscheinlicher werdenden Arbeitskampf im Mai. Dabei waren auch gut hundert Beschäftigte aus der Behindertenhilfe und auch unübersehbar Mitglieder des AKAB e.V.



4.500 demonstrierten am 30. März in Frankfurt

Am 21. April wurde der Protest fortgeführt mit vielen nadelstichartigen Aktionen in ganz Deutschland, z.B. auch in Hanau mit den KollegInnen vom BMWK.

Dies hat die Arbeitgeber aber nicht zu einem Einlenken ihrer Blockadehaltung bewegt, wie das Verhandlungsergebnis am 21. April zeigt. Die Zeichen

stehen auf Streik: Ein Warnstreik am 6. Mai und dann, wenn sich immer noch nichts bewegt, Erzwingungsstreik.

Ob ver.di, AKAB oder unorganisiert, Alle sind wir aufgefordert, an den kommenden Arbeitskämpfmaßnahmen teilzunehmen. rsc

Bleibt es so, wäre eine Abwertung ihrer Arbeit gleich um mehrere Entgeltstufen vollzogen – von einem Bestandschutz war keine Rede mehr. Die Demonstration und Kundgebung am 30. März in Frankfurt mit 4.500 Teilnehmern war ein guter Auftakt für den immer

## Diakonie

### Zehn Thesen zum Wert sozialer Arbeit in Kirche und Diakonie

**In einer gemeinsamen Erklärung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck (AG-MAV) und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (LakiMAV) werden wichtige Leitlinien formuliert.**

So heißt es dort unter anderem: Das traditionelle Wertemuster von „wertvoller“ Arbeit in Industrie- und Exportbranchen entwertet den Bereich sozialer Dienstleistungen, insbesondere den Bereich immer noch klassi-

scher Frauenerwerbsarbeit in Erziehung, Pflege und Gesundheit. Wir brauchen eine Aufwertung dieser gesellschaftlich wichtigen und wertvollen Arbeit.

Kirche und Diakonie übernehmen Anwaltschaft für Kranke, Schwache, Arme und Benachteiligte. An ihr Handeln als Arbeitgeber ist deshalb ein hoher Maßstab anzulegen. Dies gilt insbesondere für die Einrichtungen der kirchlichen Wohlfahrtspflege, die vielfach zu Dienstleistungsunternehmen geworden sind.

Kirche und Diakonie müssen sich durch besondere „Tariftreue“

auszeichnen, nur dann können Sie das kirchliche Selbstbestimmungsrecht in der Arbeitsrechtssetzung weiterhin in Anspruch nehmen.

Ausgründungen, Leiharbeit, kirchliche „Tarife“ unterhalb der Niedriglohngrenze und die Entwertung von Tätigkeiten in den unteren Einkommensgruppen haben in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen nichts zu suchen.

Eine reguläre Vollzeitarbeit ist immer so zu entlohnen, dass damit ein auskömmlicher Lebensunterhalt und gesellschaftliche Teilhabe gesichert werden kann.

Der Mindestlohn im Pflegebereich muss deutlich über dem geforderten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro liegen. Hierbei markieren die gegenwärtig gültigen „Tarife“ von Kirche und Diakonie die Lohnuntergrenze.

Kirche und Diakonie müssen mit anderen Institutionen wie Gewerkschaften und Sozialverbänden dahingehend auf die Gesetzgebung Einfluss nehmen, dass die Kostenträger sozialer Dienstleistungen nur mit Einrichtungen Verträge schließen, die Tarifföhne zahlen.

rz

## Kurzmeldungen

### Kein Leistungs-entgeltssystem mehr bei den Ländern!

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) einigten sich auf einen Tarifabschluss für die rund 700.000 Beschäftigten der Länder. Die Tabellenwerte werden demnach um durchschnittlich 5,8 Prozent erhöht. Das so genannte Leistungsentgelt entfällt. Auswirkung auf die kommende Lohnrunde im öffentlichen Dienst Bund und Kommunen sind nicht unwahrscheinlich, nach Auskunft von gut unterrichteten Kreisen aus ver.di werden deren Verhandlungsführer sich nicht für eine Fortsetzung des Leistungsentgelts einsetzen. *rsc*

### Ausweitung auf 60 Wochenstunden ist in der EU gescheitert

Die Verhandlungen im Vermittlungsausschuss zur möglichen Änderung bzw. Verschlechterung der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie sind zumindest in dieser Legislaturperiode des Europarlamentes gescheitert.

Dies bedeutet, dass die bestehende Richtlinie nicht geändert wird und 48 Wochenstunden (inklusive des Bereitschaftsdiensts) vorerst die Obergrenze bleibt.

Es kommt zu keiner weiteren Flexibilisierung bzw. der Einführung von inaktiven Zeitanteilen.

Leider gelten aber auch die Regelungen des Opt-out bei Bereitschaftsdienst weiter. *rsc*

## Impressum

Herausgeber AKAB e.V.

### Redaktion

Herwig Selzer (hs), Ulrike Traxler-Schmoran (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) – SPZ Kalmenhof; Roland Schlund (rs) – Behindertenerkennwerk Main-Kinzig e.V.; Rudi Schopf (rsc) – Behindertenerkennwerk Main-Kinzig e.V.; Christa Bertram (cb) – Bathildisheim Bad Arolsen

Layout Stefan Lerch

Druck Caldener Werkstätten

Erscheinungsweise dreimal pro Jahr

Redaktionsschluss 8. Mai 2009

Nächste Ausgabe September 2009

## Kontakt

AKAB e.V.

Jürgen Süß (Vorsitzender)

LHW Waldeck-Frankenberg

Friedrich-Trost-Straße 4

Tel.: 064 51 - 7 22 14 50

email: j.suess@lebenshilfe-wa-fkb.de

# Der Kommentar

## Entgeltordnung und kein Ende

Seit 2003 wird nun schon über die Schaffung einer neuen Entgeltordnung im öffentlichen Dienst zwischen den Arbeitgeberverbänden und der Gewerkschaft ver.di verhandelt. Welche Tätigkeit soll wie viel wert sein? Hierüber entscheidet die Entgeltordnung. Denn was viele nicht wissen: Nicht der Arbeitgeber bestimmt, welche Eingruppierung für eine Tätigkeit gewährt wird, sondern die Eingruppierungsordnung zum BAT schreibt dies verbindlich und einklagbar vor. Wer sich nun wundert, dass hier noch die Begrifflichkeit BAT auftaucht, der muss wissen, dass es eben für das neue Tarifwerk im öffentlichen Dienst, den TVöD, noch keine Entgeltordnung gibt.

Nun soll sie werden, leistungsgerecht und modern, so war das Ziel für die Vergütung bei der Entstehung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst, so wollten es die Arbeitgeberverbände. Nur wie das dann in der Praxis aussehen soll, dafür fehlt dem

Arbeitgeberverband wohl jegliche Idee. Die Gewerkschaft ver.di hat ein System entwickelt, dies ist dem Arbeitgeberverband auch schon seit Jahren bekannt. Verhandlungen dazu sind allerdings nun seit Jahren fehlend. Die Arbeitgeber scheinen das Thema einfach aussitzen zu wollen. Aus nachvollziehbaren Gründen: Die Übergangsregelungen, die 2005 vereinbart wurden sind für die Arbeitgeber günstig. Da, wo ein Heilerziehungspfleger oder eine Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in der Überleitung 2005 noch nach Entgeltgruppe 8 eingruppiert wurde, ist dies heute nur noch nach EG 6 erforderlich. Eine Ersparnis von über 150 Euro pro Monat schon in der Eingangsstufe. Aus Arbeitgebersicht ist das natürlich günstig. Heraus kommen billige, gut qualifizierte Arbeitskräfte. Davon mag man sich als Arbeitgeber nicht so gerne verabschieden. Also warum mit ver.di verhandeln, warum etwas verändern? Vielleicht ist da sogar



Jürgen Süß  
BR-Vorsitzender des  
LHW Waldeck-Frankenberg

noch mehr drin und man kann auch noch die „Altbeschäftigten“ herabgruppieren. Das aktuelle „Angebot“ der Arbeitgeber sieht ganz danach aus. Es geht hier nicht mehr um modern und leistungsgerecht, sondern nur noch um billig. Regelein- gruppierung der ErzieherInnen nach EG 6. Die Herabgruppierung um 2 Stufen verstätigen, das wäre schön, - für die Arbeitgeber. Wenn das im Tarifvertrag festgelegt würde, dann besteht auch die Möglichkeit, die „Altbeschäftigten“ von ihren Besitzständen aus der Überleitung zu entlasten. Soziale Arbeit als Billiglohnbereich, davon träumen die Arbeitgeberverbände. Mal schauen, ob das mit den Beschäftigten zu machen ist?

## Berichte aus den Einrichtungen

### Lebenshilfe Gießen führt zum ersten Mal einen Werkstatt-Tag durch

Erstmals wurde mit dieser einrichtungsübergreifenden Veranstaltung Gelegenheit zu Diskussion und Erfahrungsaustausch gegeben. Die Möglichkeit, gemeinsam Ideen zur derzeitigen Situation und Weiterentwicklung in den Werkstätten zu sammeln, wurde von allen Beteiligten mit großer Motivation genutzt.

Auf Initiative des Betriebsrates hatte sich Vorstand Magnus Schneider bereits Anfang letzten Jahres bereit erklärt, einen Werkstatt-Tag zu organisieren mit dem Ziel, den Beschäftigten ein Forum zu bieten, um aktuelle Themen der Werkstätten miteinander zu diskutieren.

Die zur Vorbereitung des Werkstatt-Tages eingerichtete Projektgruppe, bestehend aus Betriebsrat, Vorstand, Qualitätsmanagementbeauftragten und zwei Werkstattleitern hatte im Sommer 2008 eine Umfrage in den Werkstätten durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung wurden genutzt, um am Werkstatt-Tag zehn Arbeitsgruppen anzubieten, die die aktuellen

Themenbereiche abbildeten. Rund 90 KollegInnen folgten

fach verbunden mit dem Wunsch nach mehr Einbeziehung aller in Veränderungsprozesse und auch nach mehr externer Unterstützung wie Fortbildung und Supervision.



Veränderungsprozesse und auch nach mehr externer Unterstützung wie Fortbildung und Supervision. Vorstand Magnus Schneider versprach in der abschließenden Tages-

dann der Einladung am 2. Februar in die Tanzschule Astaire's in Gießen. Nach einer Einführung ins Thema erfolgte die Aufteilung in Arbeitsgruppen, nach Hierarchie-Ebenen getrennt für Leitung einerseits und dem Fachpersonal andererseits. Die daran anschließende Präsentation der Ergebnisse spiegelte das große Interesse aller, KollegInnen und deren Arbeitssituation kennenzulernen. Durchgehend wurde der Wunsch nach mehr Vernetzung der Werkstätten geäußert, viel-

auswertung, die Liste der Vorschläge alsbald zu sichten und zu bewerten, welche davon in welchem Zeitraum realisierbar seien. Dieser Schritt ist inzwischen erfolgt, mit der Umsetzung einzelner Maßnahmen ist bereits begonnen worden. Auf einem weiteren Werkstatt-Tag am 19. September soll wieder in großer Runde eine Zwischenbilanz gezogen werden. Dieser werden sich logischerweise neue Überlegungen und Maßnahmen anschließen.

uts

## „Vier Jahre gFAB in Hessen“

Rudi Schopf ist Vorsitzender des Prüfungsausschuss gFAB (Geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung) Hessen-Süd. 2004 ist er als Vertreter der Arbeitnehmerseite von ver.di bzw. AKAB entsandt worden – hauptberuflich ist er Betriebsratsvorsitzender des Behinderten-Werk Main-Kinzig.

Wie kam es zur gFAB in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)?

Bereits Mitte der Neunziger Jahre haben sich Arbeitnehmer der Behindertenhilfe in der ÖTV und im Berufsverband Gruppenleiter das Ziel gesetzt, den Gruppenleiter in Werkstätten als anerkannten Beruf auch in anderen Bereichen als der Behindertenhilfe zu etablieren. Dieses Ziel wurde nicht vollständig erreicht, geblieben ist die „Fachkraft zur Ausbildungs- und Berufsförderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung“. 2001 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung die Grundlage für dieses neue Berufsbild mit einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung gelegt. Die Umsetzung und Durchführung ist Ländersache, so hat es noch mal 3 Jahre, bis 2004 gedauert, bis die Landesregierung mit der Einsetzung des RP-Gießen als zuständige Stelle auch für Hessen die Durchführung der gFAB-Prüfung möglich gemacht hat. Im Berufsbildungsausschuss des RP bildete sich der Unterausschuss IV, der die Einzelheiten der Durchführung der Prüfung regelte und die Prüfungsausschüsse Hessen Süd und Hessen Nord einsetzte, die dann im Frühjahr ihre Arbeit aufnahmen und die ersten Prüfungen

durchführten.

Wie wird dieses neue Berufsbild von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern angenommen?

Bis März 2008 haben in Hessen 97 Arbeitnehmer die Prüfung in den beiden Prüfungsausschüssen durchlaufen, bundesweit waren es 1200. Spitzenreiter ist Rheinland-Pfalz mit 500 Arbeitnehmern. Hessen befindet sich in der Statistik im unteren Mittelfeld. Wenn man bedenkt, dass in Hessen ca. 4000 FAB in Werkstätten arbeiten, dann haben gerade Mal 2,5% sich für die Prüfung gemeldet. Da ist noch viel Aufklärung und auch Überzeugungsarbeit sowohl bei den Einrichtungsträgern als auch bei den betroffenen FABs nötig.

Was wird von den gFAB in der Prüfung verlangt?

Durch die Prüfung soll festgestellt werden, ob der Prüfling die notwendige Qualifikation besitzt, um im Eingangsverfahren, im Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich einer WfbM Rehabilitation und Teilhabe der Menschen mit Behinderung fachgerecht durchführen zu können. Innerhalb einer vierstündigen schriftlichen Aufsichtsarbeit, einer Projektarbeit und deren Präsentation und im mündlichen Fachgespräch werden Kenntnisse und Fertigkeiten in der Planung des Reha-Verlaufs, in der Berufs- und Persönlichkeitsförderung, in der Gestaltung der Arbeit, in der Kommunikation und in den rechtlichen Rahmenbedingungen abgefragt. Zum Be-



Rudi Schopf

stehen müssen die gestellten Anforderungen mindestens zur Hälfte erfüllt sein. In Hessen waren bisher 2 von ca. 100 diesen Anforderungen nicht gewachsen, es gibt Bundesländer, deren Durchfallquote bei 20% liegt. Die Messlatte muss meiner Ansicht nach erreichbar, aber auch anspruchsvoll gesetzt werden.

Gibt es einen hessenweiten Standard zur Erreichung dieser Qualifikation?

Leider nein, da kocht fast jede Einrichtung ihr eigenes Süppchen. Der wünschenswerte Standard einer 800 Stunden dauernden Fortbildung, die die notwendige Tiefe und Breite in der Ausbildung sichern kann, wird nur von wenigen Einrichtungen ermöglicht. Die wachsweiße Prüfungsverordnung, die dafür keine Vorgaben kennt, lässt das leider zu.

Was hat die FAB und seine Einrichtung vom Abschluss der Prüfung?

Nach der Werkstättenverordnung ist der Abschluss der gFAB-Prüfung neben der SPZ, eine notwendige Qualifikation, um überhaupt als FAB in den Gruppen der WfbM arbeiten zu können. Denkbar ist auch eine höhere Eingruppierung in der kommenden Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst. Unabdingbar scheint mir der Abschluss der gFAB, um den zukünftigen erhöhten Ansprüchen, die die Gesellschaft und die Politik an die WfbM stellt, genügen zu können.

## MitarbeiterInnen-Vertretungen bald ohne Rechte?

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen befürchten erhebliche Einschränkungen ihrer Mitwirkungsrechte, falls die Planungen der EKD bei den diakonischen Trägern umgesetzt werden können.

So sollen die Informationsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten eingeschränkt werden. Es soll das Recht genommen werden, sich in einer Mitarbeiterversammlung auch mal ohne Anwesenheit der Leitung besprechen zu können. Dies könnte dann nur noch in der Freizeit geschehen. Die MAV soll kein Mitbestimmungsrecht bei der Zuweisung der jeweiligen Entgeltgruppe haben. Die Mitbestimmung bei der Dienstplangestaltung soll auf die Aufstellung von Grundsätzen der Dienstplangestaltung reduziert werden, die Mitbestimmung zur Teilnahme an Fortbildungen gänzlich abgeschafft werden.

Mit all diesen negativen Entwicklungen scheinen sich diakonische Arbeitgeber weitere klare Kostenvorteile und uneingeschränkte Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Wohlfahrtsverbänden und privaten Anbietern sichern zu wollen und dies unter der allzu häufig postulierten Dienstgemeinschaft.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer empfinden dieses aber eher als Dienstherrschaft bzw. als Dienstherrschaft.

Es bleibt zu hoffen, dass diese Gedanken sich nicht durchsetzen lassen.

rs

## Verdi

### Hessen-Nassau – ver.di und die Beschäftigten werden aktiv!

Unser Lohnniveau liegt gegenüber dem Öffentlichen Dienst oder auch der Caritas um ca. 10% niedriger. Hessen-Nassau beendete 2005 die TVöD-Anlehnung mit einer eigenen, abgesenkten Tarifregelung für die rund 32.000 Beschäftigten. 2008 wurden die Vergütungen nur um 5% gegenüber ca. 8% im TVöD erhöht.

Statt Tarifverträge mit den Gewerkschaften abzuschließen, regeln Kirchen die Arbeitsbedingungen in so genannten Ar-



beitsrechtlichen Kommissionen (ARK). In diesem nicht-öffentlichen System ist eine Streitkul-

tur und eine demokratische Auseinandersetzung über die Arbeitsbedingungen wie auch eine freie Beteiligung von Gewerkschaften nicht vorgesehen.

Allein der Konsens, dass die branchenspezifischen Tarifverträge auch für die Kirche das „gerechte Maß“ darstellen und grundsätzlich übernommen werden, machte einen Interessensausgleich möglich. Dies hat Hessen-Nassau 2005 aufgegeben und die Arbeitge-

berseite spekuliert darauf, sich über Blockaden in der ARK langfristige Personalkostenvorteile zu verschaffen.

Auf Wunsch der Beschäftigten ist ver.di im Sommer 2008, befristet bis 2009, in dieses System eingestiegen. Eine Tarifforderung 50 € plus 5% ab 2009 wurde entwickelt, um sich dem Branchenniveau wieder anzunähern.

Achim Loew,  
verdi Sekretär Hessen-Süd

## Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Das Gemeinschaftsunternehmen besteht aus der Lebenshilfe Limburg und der Lebenshilfe Wohnen. Zur Lebenshilfe Limburg gehören fünf Wohnheime, vier Werkstätten, zwei Tagesförderstätten, FED und das Betreute Wohnen mit ca. 300 Beschäftigten. Die Lebenshilfe Wohnen betreibt ein Wohnheim, den Familienlastenden Dienst und den Fahrdienst mit ca. 90 Beschäftigten. Nur die Lebenshilfe Limburg ist derzeit tarifgebunden.



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

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten – Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten – Lobby für KollegInnen – Demokratie leben – Kontrolle der Geschäftsführung im Rahmen der eingeschränkten Möglichkeiten – Identifikation mit dem Betrieb

*Welche Arbeitsfelder findet Ihr am spannendsten?*

Austausch mit und Motivation von KollegInnen – Verhandlungen mit Geschäftsführung – Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen – Gremienarbeit – Monatsgespräche – Erhalt tarifgebundener Arbeitsplätze – Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der LH Wohnen – Betriebs- und Abteilungsversammlungen – Betriebsratszeitung

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

Outsourcing – Tarifflicht – Politik auf Kosten von ArbeitnehmerInnen und sozial Schwachen – an Geld scheint es nicht zu mangeln – Alibi für Verschlechterung von Arbeitsbedingungen – 1 € Job

*Welche Unterstützung bietet Euch der AKAB?*

Informationsaustausch und -beschaffung – Netzwerk – Schulungsangebote – „Blick über den Tellerrand“

*Welche Erwartungen habt Ihr für die nächsten Jahre?*

Verstärkte Auseinandersetzung um tarifgebundene Arbeitsplätze – weitere Arbeitsverdichtung und zusätzliche Leistungseinschränkungen in der Behindertenarbeit – weiterhin Transparenz in der BR-Arbeit – neue Aufgabenfelder für BR

## AKAB e.V. in Aktion

### Betriebliches Eingliederungsmanagement Hauptthema auf AKAB-MV

**Fragen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsbelastung haben für viele Beschäftigte eine hohe Bedeutung. Kein Wunder: Der Leistungsdruck nimmt auf breiter Front zu.**

Statistiken zeigen es Jahr für Jahr deutlicher an: KollegInnen fürchten um ihren Arbeitsplatz, weil sie sich den gestiegenen Anforderungen, meistens verbunden mit einer erhöhten Arbeitsintensität nicht mehr in dem Maße gewachsen fühlen, dass sie unbeschwert an ihre nächsten Berufsjahre herangehen können. Psychischer Druck, den einige nicht mehr aushalten und der sie krank macht.

Interessenvertretungen der Beschäftigten werden sich zukünftig noch stärker dem Bereich Gesundheitsschutz zuwenden müssen, damit KollegInnen ihren Arbeitsplatz nicht gefährden oder im schlimmsten Fall verlieren.

In § 84 Abs. 2 SGB IX ist seit 2004 die Pflicht des Arbeitgebers zur Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bei gesundheitlichen Störungen von Arbeitnehmern geregelt. Auch wenn sich diese Aufgabe im Schwerbehindertenrecht findet, trifft sie doch auf alle Beschäftigten zu. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bedeutet, gemeinsam mit der / dem Beschäftigten und den jeweiligen Interessenvertretungen zu klä-

ren, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Der Beschäftigte hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Durchführung des Eingliederungsmanagements.

Das Fortbildungsthema referierten Jürgen Süß (LHW Waldeck-Frankenberg) und Roland Schlund (Behindertenwerk Main-Kinzig e.V.), die zudem noch aus Betriebsräte-Sicht Erfahrungen aus ihren Einrichtungen präsentierten. Ein Ergebnis



*Beim Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ kam es zu angeregten Diskussionen*

Diesen Anspruch kann er einklagen.

Bei Nichtdurchführung des BEM und damit verbundenen Schäden, z. B. finanzieller Art (Differenz zwischen Arbeitsentgelt und Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente, die der Beschäftigte aufgrund dessen erlitten hat) können Schadensersatzansprüche des Beschäftigten gegen den Arbeitgeber entstehen. Ohne den Versuch der Eingliederung wird es im Normalfall so sein, dass eine Kündigung, die krankheitsbedingt ausgesprochen wird, vor dem Arbeitsgericht keinen Bestand haben wird.

der Diskussion war, dass es sich unbedingt lohnt, in der betrieblichen Gesundheitsförderung aktiv zu werden. Man braucht kein Prophet zu sein, um zu wissen, dass die herrschende Politik die Weltwirtschaftskrise nutzen will, die Löhne zu drücken, dafür die Arbeitsintensität zu erhöhen. Mit einer zeitlichen Verzögerung von 2-3 Jahren wird die Krise unsere Einrichtungen erreichen. Die Ängste, die jetzt schon da sind, werden sich steigern, die psychischen Erkrankungen weiter zunehmen. Handeln ist angesagt.

hs

## Arbeitsrecht

### Streikrecht ist ein Grundrecht in Deutschland

**Alle Deutschen haben ein unter Artikel 9 (3) Grundgesetz gesichertes Recht auf Gründung von Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.**

„Daraus resultiert das Grundrecht auf Streiks als Mittel zur Durchsetzung von Tarifforderungen. Gewerkschaftliche Warnstreiks sind nach Ablauf der Friedenspflicht auch während noch laufender Tarifverhandlungen zulässig.“ (AZR 342/83 des Bundesarbeitsgerichts (BAG) am 12.09.84) Dieses Grundrecht auf Streiks gilt für Warnstreiks ebenso wie für Vollstreiks, so das BAG am 30.08.84 (AZR 765/93)

Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik ist deshalb keine

Verletzung des Arbeitsvertrags. Maßregelungen von Seiten des Arbeitgebers wegen der Teilnahme an einem Streik sind verboten. Der bestreikte Arbeitgeber darf Streikende nicht kündigen. Für die Dauer eines Streiks ruht das Arbeitsverhältnis und der Streikende braucht keine Arbeitsleistung erbringen. Nach Ende des Streiks besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, aber für die Zeit des Streiks kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Notdienst darf eine Geschäftsleitung nicht einseitig anordnen oder organisieren. Die Regelungen zu arbeitskampfbedingten Notdiensten ist gemeinsame Aufgabe von Arbeitgeber und streikführender Gewerkschaft, wobei der Notdienst nicht der

Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs dienen darf. BAG Urteil vom 30.03.1982 (AZR 265/80) Nur Gewerkschaftsmitglieder erhalten für die Streikzeit Unterstützung, deren Höhe sich am Mitgliedsbeitrag und Länge der Mitgliedschaft orientiert. An einer möglichen Urabstimmung, zu der ver.di aufgerufen hat, dürfen nur Gewerkschaftsmitglieder teilnehmen. Unorganisierte Kolleginnen und Kollegen können daher an Beschlüssen zu Streikmaßnahmen nicht mitwirken. Der Streik ist immer das letzte Mittel, um unsere Forderungen durchzusetzen. Daher ist es gerade dann notwendig, dass möglichst alle zum Streik aufgerufenen ArbeitnehmerInnen sich auch beteiligen. rs