

## Eine Mitglieds-einrichtung stellt sich vor!

In der Behindertenhilfe in Stadt und Kreis Offenbach e.V. werden ca. 850 Menschen mit Behinderung nahezu aller Altersstufen von ca. 460 MitarbeiterInnen betreut. Dazu stehen Wohneinrichtungen, Kindertagesstätten, Ambulanter Dienst, Schulsozialarbeit, Frühförderung und ein Autismus-Therapie-Institut zur Verfügung. Stellvertretend für den Betriebsrat antwortet die Vorsitzende Renate Eisenhart auf die Fragen.



Was ist Eure Hauptmotivation BR-Arbeit zu machen?

Die Geschäftsführung dafür zu sensibilisieren, was für uns MitarbeiterInnen wichtig ist, Die Belange der KollegInnen stehen für uns im Mittelpunkt der Arbeit, deshalb ist es uns auch wichtig, die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung weiter zu verbessern.

Welches Arbeitsfeld findet Ihr am spannendsten?

Gesundheit und Älter werden im Betrieb. Umgang mit zunehmender Arbeitsverdichtung. Konfliktgespräche begleiten und Lösungen erarbeiten.

Was geht Euch bei dem Wort Sparpolitik durch den Kopf?

Arbeitsverdichtung, Personalabbau, Burn-Out, Überlastung, Qualitätsverlust und prekäre Arbeitsverhältnisse.

Welche Unterstützung bietet Euch der AKAB bei der Alltagsarbeit?

Erfahrungsaustausch, Solidarisation, Erweiterung des Horizontes und Unterstützung.

Welche Erwartungen habt Ihr für die nächsten Jahre?

Dass sich die Zusammenarbeit festigt. (Jüngere) Nachfolger, damit die BR-Arbeit weitergeführt werden kann. Vernetzung von Einrichtungen und Verbesserungen der Kontakte. Der Überlastung entgegenwirken. Für alle angemessene Vergütung und Spaß an der Arbeit.

## AKAB e.V. in Aktion

### AKAB-Mitglieder formulieren Ansprüche an ihre Organisation

Auf der Mitgliederversammlung in Dillenburg am 28. Mai war der AKAB e.V. selbst das Thema. Wie hat sich die hessenweite Zusammenarbeit entwickelt, wie kann sie weiter verbessert werden?

Die Mitgliederversammlung in Dillenburg am 28. Mai war bereits die 41. seit der Gründung des AKAB e.V. im März 1996. In dieser Zeit hat sich eine Organisation herausgebildet, die es zu hinterfragen gilt, ob sie den eigenen Ansprüchen (noch) genügt und wie der eigene Beitrag aussehen könnte. In Kleingruppen wurde engagiert zu Fragen der Motivation der Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen und der Stärkung des AKAB e.V. diskutiert.

Die Zusammenfassung der Ergebnisse brachte bemerkenswerte Übereinstimmungen. So betonten viele Anwesende, dass der AKAB e.V. für sie zu einer bedeutenden Organisation geworden sei, weil der Erfahrungsaustausch mit dem damit verbundenen Blick über den Tellerrand die Arbeit vor Ort enorm unterstütze. Man habe das Gefühl, man treffe sich mit Gleichgesinnten. „Wir sprechen die gleiche Sprache, weil wir alle aus dem gleichen Tätigkeitsbereich, der Behindertenhilfe kommen“ so eine Teilnehmerin. Oftmals wird die Erfahrung gemacht, dass sich auf Fortbil-

ungsveranstaltungen eine bunt zusammen gewürfelte Gruppe von Betriebsräten aus den unterschiedlichsten Branchen trifft, in denen die Besonderheiten der eigenen Einrichtung nur



Die Diskussionen in den Kleingruppen waren (ent-) spannend

eine untergeordnete Rolle spielen können. Ein konkretes Nachfragen, eine Übersetzung auf die Bedingungen vor Ort ist nur bedingt möglich. Die AKAB-Fortbildung hingegen habe den unschätzbaren Vorteil, so der durchgehende Tenor, dass sie als Ideengeber für die Arbeit in der eigenen Einrichtung genutzt werden könne. Gerade auch in der Behindertenhilfe stehen die Interessensvertretungen vor der Notwendigkeit, aktuelle Trends frühzeitig zu erkennen, gemeinsame Positionen zu erarbeiten und Handlungsschritte einzuleiten. Die Bedeutung des AKAB e.V.

wird in dieser Hinsicht weiter wachsen.

Andiskutiert wurde auch die Frage, wie sich AKAB-Mitglieder selbst in die Organisation einbringen können. Die Vorschläge

konzentrierten sich stark auf die Bereiche Öffentlichkeitsarbeit und inhaltliche Vorbereitung der Mitgliederversammlungen. Den AKAB e.V. in der eigenen Einrichtung bekannt zu machen, über die AKAB-Zeitung KollegInnen zu informieren und mit ihnen in Kontakt zu treten wurde als eine wesentliche Handlungsempfehlung formuliert. Des Weiteren wurde von mehreren KollegInnen die Idee eingebracht, den Fortbildungsthemen inhaltlich zuzuarbeiten, um den Vorstand zu entlasten. Für die Umsetzung müssen jetzt praktikable Lösungen gefunden werden. hs

## Arbeitsrecht

### Vielfältige Mitbestimmungsrechte beim Arbeitsschutz

Unter dem Begriff »Arbeitsschutz« wird die Summe aller rechtlichen, organisatorischen, medizinischen und technischen Regelungen und Maßnahmen verstanden, die im Bereich der »Arbeit« zum Schutz der körperlichen und geistigen Unversehrtheit der abhängig Beschäftigten sowie zum Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte und Menschenwürde getroffen werden.

Der Betriebsrat hat im Bereich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung vergleichsweise viele Informations- und Mitbestimmungsrechte. So hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitzubestimmen bei „Regelungen über die Verhü-

tung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.“ Diese Mitbestimmungsvorschrift eröffnet dem Betriebsrat im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten. Sie kommt überall dort zum Zuge, wo und soweit einschlägige Arbeitsschutzregelungen in Gesetzen, Rechtsverordnungen oder Unfallverhütungsvorschriften in Form von mehr oder weniger allgemein gehaltenen »Rahmenregelungen« auftreten. Mitbestimmung des Betriebsrats (auch in Form des Initiativrechts!) be-

steht also überall dort, wo und soweit die Arbeitsschutzvorschriften dem Arbeitgeber den »Spielraum« lassen, eine Angelegenheit »auf diese oder auf jene Weise« zu regeln (für Personalräte gilt Vergleichbares). Vielfältige Handlungsmöglichkeiten ergeben sich auch aus § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), der den Arbeitgeber zu einer Gesundheits- und Gefährdungsanalyse auffordert, welche die physische und psychische Belastung am persönlichen Arbeitsplatz erhebt, beurteilt und sofern notwendig konkrete Maßnahmen zur Vermeidung gesundheitsschädigender Belastungen ableitet. hs



## Streiken ist Teilhabe

Der zurückliegende Tarifkonflikt im öffentlichen Dienst hat wieder einmal die Frage aufgeworfen, ob Streiks im sozialen Bereich vertretbar sind. Der Kommentar stellt die Gegenfrage: Können wir Teilhabe vermitteln ohne selbst Teilhabe zu leben? Seite 2



Lothar Simon

## Neue Entgeltordnung

Bislang gibt es im neuen Tarifrecht (TVöD) lediglich die Einteilung auf eine neue Entgelttabelle, d. h. die reine Festlegung von Euro-Beträgen für die Entgeltgruppen bzw. für deren sechs Stufen. Ein neues Eingruppierungsrecht steht noch aus. Seite 3

## Betriebsrat stellt sich vor

Zu den Mitgliedereinrichtungen des AKAB e.V. gehört auch die Behindertenhilfe Offenbach. Stellvertretend für den Betriebsrat antwortet die Vorsitzende Renate Eisenhart auf die Fragen. Seite 4



Renate Eisenhart

## Gesundheitsrisiko für Betreuungskräfte

### Vorsicht Arbeit! – Welcher Job ist am gefährlichsten?

Hoch oben auf den Dächern ist ihr Arbeitsplatz: Dass Dachdecker in der Statistik der gefährlichsten Berufe ganz oben stehen, ist durchaus nachvollziehbar.

Unter den Dächern in den Heimen und Krankenhäusern arbeiten Pflege- und Betreuungskräfte. Laut des Map-Reports\*, ist ihr Job der zweitgefährlichste in der Republik, Sozialarbeiter erreichen immer-

hin noch die siebte Stelle, vor den Bauhilfsarbeitern und Betonbauern. Hätten Sie's gedacht? Die zehn gefährlichsten Berufe wurden kürzlich im Versicherungsjournal veröffentlicht. Mit 52 Prozent Anteil an der Erwerbsunfähigkeitsrente und einem Todesfallrisiko von 28 Prozent stehen Dachdecker an erster Stelle dieser Statistik.

Weitere gefährliche Berufszweige sind u. a. Bauarbeiter, Maler oder Maurer. Doch auch Pflegekräfte und Sozialarbeiter – selbst immer

Dabei werden zur Zeit die Erkrankungen des Bewegungsapparats und der Wirbelsäule von den Erkrankungen aus dem Bereich der psychischen

Belastungen als Krankmacher Nummer Eins abgelöst. Diese Entwicklung läuft parallel mit dem dramatischen Stellenabbau in den Krankenhäusern und Heimen der Republik. Es wird gespärt auf Kosten der Gesundheit der dort beschäftigten

Kolleginnen und Kollegen. Gesünder arbeiten und die Rente erleben, das werden Betreuer und Krankenpfleger nur, wenn die Finanzierung der Häuser und Heime wieder auf gesunden Beinen steht. rsc

\*Map-Report versteht sich als unabhängiger Report von Themen und Bewertungen aus dem Bereich der Versicherungen. <http://www.map-report.de>

Die zehn gefährlichsten Berufe 2006				
Rang	Beruf	Neuzugang Renten	Anteil der Erwerbsunfähigkeitsrenten in %	Anteil der Renten wegen Tod in %
1	Dachdecker	1.021	52,4	28,4
2	Pflegeberufe	7.972	41,3	12,2
3	Schlachter	1.348	40,0	19,8
4	Tiefbauer	1.266	38,1	23,6
5	Maurer	5.449	37,7	20,2
6	Maler	3.167	37,4	20,6
7	Sozialarbeiter	8.668	63,4	10,6
8	Bauhilfsarbeiter	7.228	36,0	25,1
9	Hilfsarbeiter	18.027	36,0	21,6
10	Betonbauer	1.464	35,4	17,3

Quelle: Map-Fax Nr. 23/08 vom 6.6.2008

um das Wohlergehen ihrer Patienten bemüht – sind häufig von Erwerbsunfähigkeit betroffen. Von ihnen erhielten 41 Prozent bzw. 36 Prozent eine Rente wegen Berufsunfähigkeit. Dass sie damit in der Rangliste der gefährlichsten Berufe weit vorne stehen, ist nur auf den ersten Blick verwunderlich.

## Diakonie

### Keine glatte Umsetzung des neuen Tarifs – Es gibt noch viel zu tun

Die Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission von Kurhessen – Waldeck (ARK KW) war froh, als sie im Dezember 2007 den novellierten Arbeitsvertragsrichtlinien in Kurhessen – Waldeck (AVR.KW) zum 1. Juli 2008 zustimmen konnte.

Mit dem neuen Tarif ist festgelegt, dass alle nach ihren Tätigkeiten und nicht nach der beruflichen Qualifikation bezahlt werden. Viele Beispiele der betrieblichen Praxis bei verschiedenen diakonischen Einrichtungen zeigten, dass höherwertige Tätigkeiten ausgeübt, aber nicht

vergütet wurden. Diese Praxis hatte sich, wie selbstverständlich, eingeschlichen. Seit dem 1. Juli 2008 ist jedem Mitarbeitenden schriftlich seine Eingruppierung mitzuteilen. Hier dient die Stellenbeschreibung, die nun ebenfalls jede/jeder Mitarbeitende erhalten muss, als Grundlage. Gearbeitet wurde schon immer, nur hielten es viele Arbeitgeber es nicht für erforderlich, diese Tätigkeiten in Stellenbeschreibungen und Tätigkeitsanforderungen schriftlich festzustellen und weiterzuentwickeln. Das geschah oft durch mündliche Anweisungen, die sich kurz-

fristig auch ändern konnten. Als dritter wesentlicher Faktor ist für Mitarbeitende, die bereits vor dem 1. Juli 2008 in einem Arbeitsverhältnis mit der Einrichtung standen, eine Besitzstandsregelung mit unterschiedlichen Berechnungen beschlossen worden. Die ARK KW ging bei ihrem Dezemberbeschluss davon aus, dass ein halbes Jahr bis zur Gültigkeit der novellierten AVR.KW eine ausreichende Vorbereitungszeit bedeutet. Vom Diakonischen Werk wurden im 1. Quartal 2008 viele Schulungsveranstaltungen für Dienstnehmer

und Dienstgeber angeboten. Die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AG-MAV) führte für die MAVen ebenfalls Schulungen und Seminare durch, die bis Ende des Jahres fortgesetzt werden. Neben der teilweise völlig unzureichenden Beschäftigung mit der novellierten AVR.KW von Dienstgebern, lässt sich innerbetrieblich für MAVen feststellen, dass einzelne Beschäftigte u.a. mit dem Bezug auf Tätigkeit statt Qualifikation / Ausbildung, der Eingruppierung vom alten in das neue System, individuell Klärungsbedarf haben. rz

## Kurzmeldungen

### Leitbildtag bei der Lebenshilfe-Gießen

Das Leitbild der Lebenshilfe Gießen ist seit ca. 10 Jahren gültig. Vieles hat sich seither verändert, im Verein wie auch im gesellschaftlichen Umfeld. Eine Projektgruppe beschäftigt sich seit geraumer Zeit mit der Frage, welche Inhalte fortgeschrieben, welche aktualisiert oder gänzlich neu formuliert werden sollen. Auf einem Leitbildtag am 15. August, unterstützt durch eine externe Moderation und die Theatergruppe „Spiegelbühne“ nahmen KollegInnen aller Hierarchieebenen inklusive Elternvertreter teil. „Eigentlich ist es ja ganz gut, unser Leitbild“, war die Meinung vieler, aber nötig ist eine Diskussion zur Umsetzung der Grundaussagen, so z. B. zu den Themen Selbstbestimmung oder Vollversorgung. In einem weiteren Schritt werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen aufbereitet und in alle Teams zur Diskussion gegeben.

### Infoveranstaltung zu Fragen einer neuen Entgeltordnung

Nach Einführung des TVöD im Oktober 2005 stehen noch Regelungen zur Eingruppierung und neuen Entgeltordnung für die Beschäftigten aus. Am 28. Oktober bietet ver.di in Frankfurt interessierten Betriebsräten eine Informationsveranstaltung zu diesem Thema an. Genaue Uhrzeit und Ort werden noch bekannt gegeben.

## 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 Caldener Werkstätten  
Erscheinungsweise dreimal pro Jahr  
Redaktionsschluss 18. September 2008  
Nächste Ausgabe Januar 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

### Das Bürgerlied von 1845 und Tarifkonflikt 2008

„Ob wir rüstig und geschäftig, Wo es gilt zu wirken kräftig, Immer tapfer greifen zu; Oder ob wir schläfrig denken „Gott wird's wohl im Schlafe schenken“, Das tut, das tut was dazu!“ So lautet die fünfte Strophe des Bürgerliedes von 1845, welches in der Revolution von 1948 eine Rolle gespielt hat. Im zurückliegenden Tarifkonflikt dachte ich an diese Strophe. Anlass war keine Revolution, sondern die in vielen Einrichtungen der Behindertenhilfe diskutierte Frage: „Dürfen wir eigentlich am Warnstreik teilnehmen?“ „Das widerspricht doch unserem Betreuungsauftrag.“ Die Frage war umstritten und die aktive Teilnahme leider nur auf einige Einrichtungen beschränkt. Es stellt sich die Frage: Würüber diskutieren wir? Bei einem Streik handelt es sich um eine gemeinsam durchgeführte Arbeitseinstellung von Arbeitnehmern zur Erreichung eines Ziels. Der Streik als Mittel

des Arbeitskampfes wird durch das Grundgesetz gewährleistet. Art. 9 GG garantiert verfassungsrechtlich die sogenannte Tarifautonomie. Nach Art. 9 Abs. 3 GG ist die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum Teil den Tarifparteien übertragen. Das Grundgesetz geht hier von dem Gedanken der Sozialpartnerschaft aus. Wenn wir streiken nehmen wir ein Grundrecht wahr. Wir leben gleichzeitig behinderten Menschen vor, was Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bedeuten kann und dass es verschiedene Modelle gibt, Interessenskonflikte zu lösen. Wir zeigen Formen von gleichberechtigter Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Alles Werte, die wir in unserer täglichen Arbeit vermitteln sollen, aber anscheinend selbst nicht in der Lage sind, vorzuleben. Können wir Teilhabe vermitteln ohne selbst Teilhabe zu leben?



Lothar Simon  
Betriebsrat  
Gemeinnütziger Verein für Behindertenhilfe Wiesbaden und Rheingau-Taunus-Kreis e.V.

Der Fuchs wechselt zwar sein Fell, aber nicht den Charakter – sagt ein altes Sprichwort. Ist es auszuschließen, dass wir genauso opportunistisch auf wichtige Errungenschaften der Behindertenarbeit verzichten wie auf im Grundgesetz verbrieften Rechte? Für die Zukunft der Behindertenhilfe wäre dies fatal. Es könnte sein, dass die vierte Strophe des Bürgerliedes die Gretchenfrage an uns ALLE stellt: „Aber ob wir Neues bauen, oder Altes nur verdauen, wie das Gras verdaut die Kuh; ob wir in der Welt was schaffen, oder nur die Welt begaffen: das tut, das tut was dazu.“

Lothar Simon

## Berichte aus den Einrichtungen

### Lebenshilfe-Werk Waldeck-Frankenberg führt Betriebsbarometer durch

Zur Ermittlung von eventuell vorhandenen besonderen Belastungen der hauptamtlichen Mitarbeiter, hat das Lebenshilfe-Werk Waldeck-Frankenberg in seinem Fachbereich Arbeit das Instrument des Betriebsbarometers durchgeführt.

Das Betriebsbarometer ist eine Mitarbeiterbefragung zu Themen wie Arbeitszeit, Dienstplangestaltung, Arbeitssituation, Arbeitsschutz und Zusammenarbeit, um nur einige zu nennen. Die Fragebogen werden standardisiert durch die Berufsgenossenschaft zur Verfügung gestellt, die Auswertung erfolgt extern, durch ein Institut der BGW, hierdurch ist die absolute Anonymität der Befragung sichergestellt.

Im Lebenshilfe-Werk verfolgt man mit der Durchführung des Betriebsbarometers klare Zielsetzungen. Die Arbeitszufriedenheit und Motivation der hauptamtlichen Mitarbeiter soll erhöht werden, ihre Gesundheit soll erhalten oder gar verbessert werden, Fluktuation und Fehlzeiten sollen verringert werden.

Diese Ziele erreicht man nicht mit einer reinen Befragung. Die Ergebnisse der Befragung werden natürlich genau ausgewertet. Hieraus erhofft man sich,

und unterstützt die Befragung. „Von der Auswertung des Betriebsbarometers erhoffen wir uns Erkenntnisse über besondere Probleme, insbesondere im Bereich des Arbeitsschutzes und von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Hierüber gibt es bislang kaum empirische Daten. Durch die anonyme Befragung ist sichergestellt, dass die Beschäftigten offen und ehrlich antworten können“ erläutert Jürgen Süß, Betriebsratsvorsitzender.

Nach der Auswertung der Fragebögen werden besondere Problemfelder herausgearbeitet und in Interviews mit den Beschäftigten und durch Betriebsbegehungen konkretisiert. Noch ist das Projekt nicht abgeschlossen, aber am Ende sollen auf jeden Fall die Beschäftigten die Gewinner sein, da sich ihre Arbeitsbedingungen verbessern.

js



## Das Interview „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“

Sabine Volk ist Personalreferentin im Behinderten-Werk Main-Kinzig e.V. (im Folgenden: BWMK). In dieser Funktion ist sie auch zuständig für die Durchführung der Gespräche des BEM und Fortbildungen für die Angestellten des BWMK.

Welche Intentionen und Ziele verfolgt das BWMK mit dem BEM?

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben soll das BEM sowohl allgemein als auch im Einzelfall Maßnahmen der Prävention und Rehabilitation umfassen, wie Aufdeckung von Fehlbeanspruchungen, Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen, Förderung von gesundheitsbewusstem Verhalten, Rehabilitation, alternativ auch eine andere Beschäftigung, mit ggf. beruflicher Qualifizierung. Also alles Strategien, die die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten können.

Welcher Ablauf ist im BWMK Standard?

Auslöser ist eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate oder eine ärztlich verordnete „stufenweise Wiedereingliederung in das Berufsleben“. Daraufhin wird ein Gesprächstermin vereinbart, Teilnehmer sind der / die Betroffene, der Vorgesetzte, die Personalabteilung, der Betriebsrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung. Im Gespräch selbst

werden die wesentlichen Punkte des BEM im Einzelnen vorgestellt und die Zustimmung des Angestellten eingeholt. Zur Klärung stehen Fragen an wie: Bestehen Zusammenhänge

mit der Arbeit? Sind zusätzliche Klärungen, ggf. Untersuchungen erforderlich wie betriebsärztliche Untersuchung, Analyse der Belastung am Arbeitsplatz etc.? Sollen weitere Stellen hinzugezogen werden, z. B. der betriebsärztliche Dienst, die Fachkraft für Arbeitssicherheit? Ziel ist die Vereinbarung von konkreten Maßnahmen zur Beseitigung der gesundheitlichen Belastungen (inhaltlich, zeitlich), die Notwendigkeit weiterer Abklärungen sowie die Abstimmung eines weiteren Gesprächstermins nach ca. einem halben bis Dreivierteljahr, um zu besprechen, wie die Maßnahmen „gegriffen“ haben. Wenn möglich soll hier der Abschluss des BEM erreicht werden.

Welche Ergebnisse wurden im BWMK erzielt?

Nach anfänglicher Zurückhaltung der Angestellten wurde die Vorgehensweise von den Beteiligten in der Regel begrüßt, da sie sich durch die Gespräche ernst genommen fühlen. Auch bewirkt die Beschäftigung mit dem Problem des Einzelnen als Nebeneffekt oft eine veränderte Sichtweise und damit Akzeptanz im Team und bei Vorgesetzten, wenn in der Ein-



Sabine Volk

richtung Maßnahmen unter Beteiligung der KollegInnen umgesetzt werden.

An Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation für Betroffene wurden

bei uns beispielsweise durchgeführt die Anpassung der Arbeitsbedingungen, wie z. B. Veränderung der Arbeitszeit, Einsatz in anderen Gruppen, die Anschaffung von speziellen Hilfsmitteln zur körperlichen Entlastung oder die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz. Meistens wurde durch die eingeleiteten Maßnahmen eine wesentliche Verbesserung der Gesundheit erreicht. Last but not least ist das BWMK auch in der Prävention auf betrieblicher Ebene tätig. So werden dieses Jahr erstmalig für Beschäftigte und Klienten zehn Wochen dauernde Kurse wie z. B. „Wirbelsäulengymnastik“ zur Gesundheitsförderung durchgeführt, die von BWMK und Krankenkassen finanziert werden und in der Freizeit stattfinden.

Welchen Nutzen siehst Du für das Behinderten-Werk Main-Kinzig e.V.?

Das BEM hat im BWMK bei allen Beteiligten eine veränderte Sicht auf Krankheit im Zusammenhang mit der Arbeit bewirkt, die auch kollegiale Unterstützung und Verständnis ermöglicht.

Das Interview führte Roland Schlund.

## Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit – psychische Erkrankungen nehmen zu

Stress ist neben der individuellen Verletzlichkeit die ergänzende Komponente, die zu einer psychischen Erkrankung führen kann. Eine Untersuchung die an AOK-Mitgliedern in dem Zeitraum 1994 bis 2002 durchgeführt wurde (eine aktuelle ist nicht bekannt) zeigt die Entwicklung der verschiedenen Krankheitsarten, die zu Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Hier wird deutlich, wie gefährlich sich Stress auswirken kann, wenn man nicht rechtzeitig und adäquat entgegen steuert. Wie zu sehen ist, sind Krankheitsarten wie z.B. Muskel und Skelett um 7%, Atemwegserkrankungen um 16%, Herz-Kreislauf um 30% zurückgegangen.

Erschreckend ist der Anstieg der psychischen Erkrankungen um fast 37%.

Sie rangieren mittlerweile mit 9% auf Platz 4 der häufigsten Ursachen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Hier ein Überblick:

1. Muskel- / Skeletterkrankungen	24,9%
2. Erkrankungen des Atmungssystems	14,3%
3. Verletzungen	14,1%
4. Psychische Erkrankungen	9,0%
5. Erkrankungen des Verdauungssystems	6,7%
6. Herz-Kreislauf-erkrankungen	5,6%

Sicherlich sind die arbeitsbedingten Stressfaktoren nicht alleine verantwortlich für diesen enormen Anstieg, aber die Zahlen sollten uns nachdenklich machen.

rr

## Verdi

### Verhandlungen zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Bundestarifkommission hatte am 31. März 2008 mit der „Potsdamer Einigung“ auch beschlossen, nach Abschluss der Tarifrunde 2008 übergangsweise die Eingruppierung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ohne vorwegnehmende Wirkung für die Verhandlung der Entgeltordnung zu vereinbaren, um unangemessene und ungewollte Expektanzverluste (Besitzstandswahrung, die nicht gänzlich zum Tragen kommt) im Verhält-



nis zum abgelaufenen Bundesangestelltentarif (BAT) zu vermeiden.

Die Bundestarifkommission hat dazu beschlossen:

Die Verhandlungen sollen unverzüglich aufgenommen werden. Es wird nur für die Berufsgruppen des bisherigen Tarifvertrages „Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst“ verhandelt. Gefordert werden wird

EG 9 für ErzieherInnen und EG 10 für SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen. Durch die erfolgte Streichung der Protokollnotiz zur Eingruppierung der Absolventen von

Fachhochschulen ist zwischenzeitlich für diese KollegInnen die Situation entschärft. Die EG 6 als Eintrittsstufe für ErzieherInnen darf so nicht bestehen bleiben, da dadurch kein Fachpersonal für den Beruf und für verwandte Berufe gefunden werden wird.

Die Höhe der Forderungen wird ein Diskussionsansatz für die Mitglieder und – wenn nötig für deren Mobilisierung sein. Mitgliederwerbung ist notwendig.

rs