

Kontra Lohn-dumping

Der Ausgang der Entgeltverhandlungen in der Diakonie ist eminent wichtig für die gesamte Behindertenhilfe in Hessen. Je schlechter das Ergebnis ausfällt, desto größer wird der finanzielle Druck auf andere Einrichtungsträger.



Roland Schlund
in Hessen. Seite 2

Pro Mindestlöhne

Immer wieder wird von verschiedener Seite behauptet, Mindestlöhne vernichten Arbeitsplätze. Ver.di vertritt eine gänzlich andere Meinung. Mindestlöhne verhindern Lohnarmut, schaffen mehr Nachfrage, mehr Zuversicht und damit auch neue Jobs. Seite 3

Betriebsrat stellt sich vor



Heike Schamber

Der Betriebsrat Langgöns, Teil der gemeinnützigen Schottener Reha-Einrichtungen, gehört zu den Mitgliedseinrichtungen des AKAB e.V. Auf Fragen antwortet die BR-Vorsitzende Heike Schamber. Seite 4

„Betreutes Wohnen“ – Spielball der Politik?

AKAB e.V. fordert die weitere Zuständigkeit durch den LWV

Das „Betreute Wohnen“ ist eine aufsuchende Form sozialpädagogischer und sozialtherapeutischer Betreuung bzw. Begleitung von Menschen, die wesentlich behindert oder von Behinderung bedroht sind und deshalb Anspruch auf Eingliederungshilfe haben.

Der LWV hat bundesweit beispielhaft seit 1986 mit 0,94 Plätzen pro 1000 Einwohner doppelt soviel Plätze geschaffen wie im Bundesdurchschnitt. Damit wurden rund 550 Mio. Euro eingespart, weil teure Heimplätze nicht belegt werden mussten.

Dennoch hat der hessische Landtag unter der CDU geführten Regierung am 12. Dezember 2007 beschlossen, die Verantwortung für das „Betreute Wohnen“ ab 2009 vom LWV an die hessischen Kommunen zu übertragen.

Die Fraktionen der SPD und Grünen haben am 15. 04. 2008 dem hessischen Landtag einen

Gesetzentwurf vorgelegt, der dieses Vorhaben rückgängig macht.

Der AKAB e. V. unterstützt diese Maßnahme, weil aus seiner Sicht die stationäre und ambulante Betreuung in einer Hand

band wie den LWV, der eine Parität garantiert.

Die positive Entwicklung mit der Schaffung von jährlich 440 neuen Plätzen im „Betreuten Wohnen“ würde gänzlich gestoppt. Die getrennte Zuständigkeit

birgt die Gefahr, dass die Kreise sich aus finanziellen Gründen ihrer Verantwortung entziehen und auf stationäre Heimplätze verweisen. Diese Plätze wären teuer und vielen Menschen mit Behinderung würde ein großes Stück Selbstständigkeit und Eigenverantwortung entrisen.

Nicht zuletzt wären bei einer Veränderung

zahlreiche Arbeitsplätze beim LWV gefährdet. Strukturen und Kompetenzen, die erarbeitet wurden wären auf der einen Seite nicht mehr gefragt und müssten im Bereich der örtlichen Sozialhilfeträger wieder mühsam aufgebaut werden.

rr



Für den Erhalt des LWV – Auch in Zukunft werden Demonstrationen notwendig sein

bleiben müssen. Nur so kann eine gleiche Qualität der Hilfeleistungen landesweit garantiert werden. Hilfebedürftige Menschen dürfen nicht abhängig sein von der finanziellen Situation der einzelnen Landkreise. Um dies zu vermeiden gibt es den kommunalen Zweckver-

Kirche

Wo Diakonie drauf steht, muss Diakonie drin sein

Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Kurhessen-Waldeck wurden novelliert und treten zum 1. Juli 2008 in Kraft.

Durch die Neuregelungen der Entgeltgruppen, der Flexibilisierungselemente des Jahresentgeltes und der erweiterten Öffnungsklauseln wurde sowohl von Dienstnehmerseite wie auch von Dienstgeberseite den augenblicklichen Finanzproblemen, denen fast die Hälfte unserer Einrichtungen unterliegen, Rechnung getragen.

Der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft von Mitarbeitervertretungen Kurhessen-Waldeck

hat sich zu einer Klausurtagung in Hülsha getroffen und eine Erklärung verabschiedet (Hülshaer Thesen). Darin wird formuliert: „Als Selbstverständnis von kirchlichem, diakonischem Arbeitsrecht erwarten wir, dass zukünftig keine Betriebsteile mehr ausgegliedert werden. Deshalb:

- Gleicher Tarif für gleiche Arbeit!
- Tariftreue in allen Unternehmensbereichen!
- Leiharbeit ist schädlich für den Betriebsfrieden!
- Das Kirchengerichtsurteil zur Leiharbeit muss umgesetzt werden!“ rz

Tarifverhandlungen

Ohne Leitwährung zeigt die Spirale nach unten

Jahr für Jahr behaupten die Kostenträger das Gleiche: Die Kassen seien leer und so müsse vor allem an den Löhnen der Kolleginnen gespart werden.

Und es geht noch einen – entscheidenden – Schritt weiter: Einrichtungen, die ihre Belegschaft am schlechtesten bezahlen, werden als „Vorzeige-Einrichtungen“ präsentiert, die belegen sollen, dass in der Behindertenhilfe weitere Einsparungen möglich seien. So entpuppen sich in erster Linie Kirche und Diakonie als die großen „Lohndrücker“. Aber auch Einrichtungen, die aufgrund ihrer

Nicht-Tarifgebundenheit den TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) nur in Teilen anwenden und beispielsweise das „Weihnachtsgeld“ nicht auszahlen, befördern diesen Prozess.

Den Kolleginnen wäre am dienstlichsten, wenn in allen Einrichtungen der Behindertenhilfe, unabhängig vom Träger gleiche Löhne bezahlt würden, um Lohndumping zu verhindern. Der AKAB e. V. tritt deshalb dafür ein, dass sich die Tarifabschlüsse am TVöD orientieren, obwohl er selbst die Einkommen abgesenkt hat. hs

Kurzmeldungen

Werkstätten-Tag in Planung

Auf Initiative des Betriebsrats hat sich zu Beginn des Jahres bei der Lebenshilfe Gießen eine Projektgruppe gegründet, die sich mit der Vorbereitung einer Lebenshilfe-internen Fachtagung für den Werkstätten-Bereich befasst. Bei dem Vorhaben, mögliche Ziele für die Veranstaltung zu formulieren, wurde schnell deutlich, dass je nach Hierarchieebene sehr unterschiedliche Sichtweisen auf die aktuelle Situation und Entwicklung in den Werkstätten gegeben waren. Um die Themenbereiche ins Zentrum zu rücken, die tatsächlich den KollegInnen auf den Nägeln brennen, hat man sich für eine groß angelegte Befragung der Werkstätten-Beschäftigten entschieden. Die Auswertung wird nachhaltigen Einfluss auf den Werkstätten-Tag nehmen.

Jahreseinkommen der Topmanager

Porsche

W. Wiedeking 60,0 Mio. €

Deutsche Bank

J. Ackermann 14,3 Mio. €

Siemens

Peter Löscher 11,5 Mio. €

Daimler

Dieter Zetsche 10,7 Mio. €

Merck

Karl-Ludwig Kley 8,6 Mio. €

Linde

Wolfgang Reitzle 8,2 Mio. €

E.ON

Wulf Bernotat 6,8 Mio. €

BASF

J. Hambrecht 5,7 Mio. €

(Quelle: Towers Perrin/Medien)

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) – SPZ Kalmenhof; Roland Schlund (rs) – Behindertenwerk Main-Kinzig e.V.; Christa Bertram (cb) – Bathildisheim Bad Arolsen

Layout Stefan Lerch

Druck Caldener Werkstätten

Erscheinungsweise dreimal pro Jahr

Redaktionsschluss 21. Mai 2008

Nächste Ausgabe September 2008

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

Entgeltverhandlungen in der Diakonie

Im März begannen die Verhandlungen für ca. 420.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Diakonie. Die Arbeitsrechtliche Kommission fordert 8% Tariflohnerhöhung, mindestens 200 Euro sowie 120 Euro für Auszubildende und Schüler.

Diese Forderungen der kirchlichen Arbeitnehmerschaft zur Einkommensangleichung an die Lohnentwicklungen im öffentlichen Dienst sind zu begrüßen und nach Kräften zu unterstützen. Dies nicht nur aus kollegialer Sicht, sondern auch aus der Sicht aller im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigter Arbeitnehmer zur eigenen Existenz- und Arbeitsplatzsicherheit.

Da der LWV in Hessen gezwungen scheint, Leistungen nach dem hessischen Mittel zu

finanzieren, stellt der dritte Weg der Kirchen eine Konkurrenz dar, die langfristig zu unsozialen Beschäftigungsverhältnissen im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen führen wird. Leistungserbringung zu „Gottes Lohn“ beeinflusst logischer Weise den Wert aller auf dem sozialen Sektor erbrachten Leistung in negativer Weise und zwingt tarifgebundene Träger zu Personalparmaßnahmen, um als Anbieter und Leistungserbringer bestehen zu können, da im Sachkostenbereich die meisten Sparmöglichkeiten ausgeschöpft sind.

Die Kirche ist mit ca. 1,3 Millionen Beschäftigten, wovon ca. 1,2 Millionen Arbeiter und Angestellte sind und 0,1 Millionen Kirchenbeamte und Geistliche, mit Hilfe einer „Dienstgemeinschaft“ und der daraus resul-



Roland Schlund
Betriebsrat
Behindertenwerk
Main-Kinzig e.V.

tierenden „Arbeitsrechtlichen Kommission“ in der Lage, eigenständige kirchliche Regelungen durch zu setzen.

Deshalb ist es der Kirche und der Diakonie möglich, unter dem Deckmantel christlicher Nächstenliebe Lohndumping zu betreiben.

Wenn die Kirche tatsächlich, wie des Öfteren behauptet unter Finanznot leidet und deshalb ihre Angestellten zum „Lohn Gottes“ beschäftigt, ist es nicht nachvollziehbar, dass mehr kirchliche Einrichtungen entstehen.

Berichte aus den Einrichtungen

Besondere Angebote für Kinder und Jugendliche

Das Rehasentrum Bathildisheim ist ein gemeinnütziges Sozialunternehmen in der Diakonie. Zu seinen Einrichtungen gehören u. a. die Karl-Preisung-Schule und ein heilpädagogisches Schülerinternat.

Die Karl-Preisung-Schule ist eine staatlich anerkannte Förderschule; die nach Richtlinien und Lehrplänen des Landes Hessen Internats- und Externschüler bildet und erzieht. Kinder und Jugendliche mit Körper und /oder Sprachbehinderungen sind die größte Zielgruppe. Einige Schülerinnen und Schüler benötigen

der Blindenpädagogik alle sonderpädagogischen Fachrichtungen vertreten. Ein breit gefächertes therapeutisches Angebot, interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Fachdiensten sowie Austausch und Kooperation mit Regelschulen zeichnen diese Schule aus



„Mit Herz und Kompetenz“

sonderpädagogische Förderung aufgrund von Wahrnehmungsstörungen, Sinnesbeeinträchtigungen, Verhaltensauffälligkeiten und / oder emotionalen Störungen.

Das Kollegium besteht aus MitarbeiterInnen, die außer

Das heilpädagogische Schülerinternat ist als ein pädagogisch gestalteter Lebensraum Erziehungs-, Lern- und Sozialisationsfeld für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen und Entwicklungsstörungen, für die es am Heimatort keine

passende Schule gibt und / oder die infolge ihrer Behinderung soziale Isolation oder Ähnliches erfahren. Die Regelbelegung sieht 99 SchülerInnen in zehn Internatsgruppen, davon sechs in einer Trainingswohnung und neun SchülerInnen in einer Dauerwohngruppe vor. In jeder Wohngruppe sind in der Regel 4-5 sozial- oder heilpädagogische Fachkräfte im Einsatz, insgesamt arbeiten als Teil- und Vollzeitarbeitskräfte ca. 55 pädagogische MitarbeiterInnen und ca. 30 hauswirtschaftliche Kräfte.

Zu den Zielen gehören u. a. eine ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung, umfassende Teilhabe am Leben in Kultur und Gesellschaft und die Entlastung und Unterstützung der Eltern bei Erziehung und Förderung. Lebensfreude und -bejahung wird auf der Grundlage eines christlichen Menschenbildes vermittelt. *cb*

„Frühförderung in Hessen“

Martina Ertel ist die Leiterin der Frühförderstelle der Lebenshilfe Gießen. Im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Frühe Hilfen in Hessen e. V. bekleidet sie das Amt der Vorsitzenden.

Was steht hinter der LAG Frühe Hilfen?

Die Landesarbeitsgemeinschaft Frühe Hilfen Hessen e.V. ist ein Träger-Zusammenschluss der LAG'en, die einerseits die heilpädagogisch und integrativ arbeitenden Kindertagesstätten und andererseits die Frühförderstellen vertreten haben. Im Sinne der Kinder, die entwicklungsverzögert, von Behinderung bedroht und/oder behindert sind und deren Familien haben die beiden LAG fusioniert. Die intensive Zusammenarbeit der von ihr vertretenen Bereiche hat die Weiterentwicklung der Bildung, Förderung, Betreuung und Erziehung der betroffenen Kinder im Alter von der Geburt – zum Teil auch schon in der Schwangerschaft – bis zur Einschulung, und deren Familien zum Ziel. Dies geschieht trägerübergreifend und verbandsneutral. (<http://www.fruehe-hilfen-hessen.de>)

Der Vorstand der LAG besteht aus Leitungskräften der Einrichtungen wie auch aus Geschäftsführern von Vereinen, die diese Einrichtungen führen.

Die LAG ist auch Träger der Arbeitsstelle Frühförderung in Offenbach, die die Gestaltung und Weiterentwicklung des hessischen Systems von interdisziplinärer Frühförderung in enger Kooperation mit allen Beteiligten zur Aufgabe hat. (<http://www.asffh.de>)

Womit beschäftigt sich die LAG aktuell?

Die LAG beschäftigt sich derzeit unter anderem mit den Rahmenbedingungen der Umsetzung des Integrationsplatzes in den Kindertagesstätten, sowie mit dem hessischen Bildungs- und Erziehungsplan wie auch mit dem Thema der inhaltlichen wie auch formalen Umsetzung der so genannten Frühförder-Komplexleistung.

Welche Entwicklungen in Hessen bereiten Dir am meisten Kopfzerbrechen?

Die Kommunalisierung in Hessen zeigt leider, dass landesweite Empfehlungen wie auch Richtlinien nicht mehr die zentrale Rolle spielen. Landesweite Steuerung geht zum Teil verloren. Dies macht sicher auch historisch begründbar entstandene Einzellösungen vor Ort möglich, aber die inhaltliche Gebundenheit an qualitativ festgelegten Vorgaben schwin-



Martina Ertel

det. Weiter haben wir derzeit das Gefühl, dass „unser Begriff der Frühen Hilfen“ von der sicher wichtigen Diskussion des Kinderschutzes benutzt wird, aber die eigentlichen Inhalte aus der Historie kommen, die wir in der LAG vertreten.

Die gesellschaftliche Entwicklung, u. a. auch bezüglich der Armutsdiskussionen, zeigt deutlich, dass das Klientel, das früher Hilfen bedarf in unseren Einrichtungen, in unseren Diensten und Beratungsformen, sich verändert und zahlenmäßig vergrößert. So verändert sich auch der Begriff der Behinderung in der frühen Kindheit. Besonders seelische Gefährdungen auf Grund von Bindungsstörungen und traumatischer Erlebnisse sind dabei zu nennen.

Die gesellschaftliche Entwicklung, u. a. auch bezüglich der Armutsdiskussionen, zeigt deutlich, dass das Klientel, das früher Hilfen bedarf in unseren Einrichtungen, in unseren Diensten und Beratungsformen, sich verändert und zahlenmäßig vergrößert. So verändert sich auch der Begriff der Behinderung in der frühen Kindheit. Besonders seelische Gefährdungen auf Grund von Bindungsstörungen und traumatischer Erlebnisse sind dabei zu nennen.

Welche Erwartungen hast du an die nächsten Jahre?

Sehr hoffe ich, dass die jahrelange Erfahrung der integrativ arbeitenden Kindertagesstätten wie auch die der Frühförder- und Beratungsstellen weiter anerkannt werden, so dass wir in neue Strukturen der Planungen und Veränderung als Gremium mit hoher Fachlichkeit weiter einbezogen werden. Derzeit ist das so!

Frühförderung

Umsetzung der Frühförderungsverordnung in Hessen

Bereits mit der Einführung des Sozialgesetzbuches IX am 1. Juli 2001 wurde die Früherkennung und Frühförderung behinderter und/oder von Behinderung bedrohter Kinder geregelt und in Landesrecht verankert.

Am 28.10.2007 wurde in einem entsprechenden Ergebnisprotokoll der Sitzung des Hessischen Sozialministeriums, der Verbände der medizinischen Rehabilitation und der freien Wohlfahrtspflege die Umsetzung zum 1. Januar 2008 beschlossen.

Dabei sind zur Erbringung der Komplexleistung Frühförderung und dem Erhalt der strukturellen Interdisziplinarität Kooperationsverträge zwischen den Frühförderstellen und allen Praxen der verschiedenen therapeutischen Disziplinen (Logopädie, Ergo- und Physiotherapie) abzuschließen. Die Erstellung des Förder- und Behandlungsplans wird hessenweit einheitlich unter Einbeziehung der ärztlichen Diagnostik. Zurzeit sind noch Fragen des praktischen Ablaufes der Komplexen Leistung Frühförderung ungeklärt. Die politisch Verantwortlichen haben noch einiges zu regeln und Klarheit zu schaffen um den reibungslosen Ablauf ohne Hürden zu ermöglichen. rs

Verdi

Fehlargument: „Mindestlöhne vernichten Arbeitsplätze“

Behauptet wird: „Mindestlöhne vernichten Arbeitsplätze.“ Richtig ist: Mindestlöhne verhindern Lohnarmut, schaffen mehr Nachfrage, mehr Zuversicht und damit auch neue Jobs.

Könnte ein Job nicht ins Ausland verlagert werden, so wird behauptet, führen Mindestlöhne unweigerlich zu Preiserhöhungen. Da diese von den Kunden nicht mitgetragen würden, müssten die Unternehmen Beschäftigte entlassen. Löhne stellen jedoch nur eine Komponente der Unternehmenskosten dar und wirken sich daher auch nur teilweise auf die Preise aus. Die



Erfahrung in Großbritannien zeigt, dass bei der Einführung des Mindestlohns die Mehrkosten keineswegs unweigerlich zu Preiserhöhungen führten. Vielmehr fielen teilweise die

Unternehmensgewinne geringer aus. Auf mittlere Sicht konnte dieser Gewinnrückgang jedoch durch höhere Nachfrage ausgeglichen werden. Zudem würden Mindestlöhne

für alle Anbieter und Branchen gleichermaßen gelten. Sollten Mindestlöhne tatsächlich Preiserhöhungen bewirken, würden diese durch eine höhere Kaufkraft der Betroffenen ausgeglichen. Schließlich hätten zahlreiche Verbraucher dank eines Mindestlohns mehr Geld in der Tasche.

Unter Berücksichtigung dieser Effekte kommt eine Studie im Auftrag von verdi daher auch zu dem Schluss, dass die Einführung eines Mindestlohns von 7,50 Euro pro Stunde im Ergebnis sogar dauerhaft hunderttausend Arbeitsplätze zusätzlich schaffen würde.

Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

In der gemeinnützigen Schotter Reha werden mehr als 1000 Menschen mit Behinderung von ca. 700 MitarbeiterInnen betreut. Dazu steht ein umfassendes System dezentralisierter Wohneinrichtungen und Werkstätten für nahezu alle Altersstufen zur Verfügung, angefangen bei Kindern und Jugendlichen bis hin zu alten, pflegebedürftigen Menschen. Auf Fragen antwortet die BR-Vorsitzende Heike Schamber.



Was ist deine Hauptmotivation BR-Arbeit zu machen?

Einblick in die Unternehmensstruktur; aktives Mitgestalten der Arbeitstruktur; Mitsprache bei Entscheidungen des Unternehmens

Welches Arbeitsfeld findest du am spannendsten?

Gewährleistung der allgemeinen Gleichbehandlung; Konfliktbewältigung; Entwicklung und Ausarbeitung von z. B. Betriebsvereinbarungen

Was geht dir bei dem Wort Sparpolitik durch den Kopf?

Qualitätsverlust in der Betreuungsarbeit; Prestigeverlust unseres Berufsstandes; Demotivation der MitarbeiterInnen durch ein mehr an Arbeit, einhergehend mit Unterbezahlung

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

Einblick in verschiedene Strukturen und dadurch bessere Beurteilung der eigenen Position; optimaler Informationsaustausch durch die verschiedenen Kommunikationsvarianten

Welche Erwartungen hast du für die nächsten Jahre?

Stetiger Zuwachs der Mitgliedschaften bei AKAB, dadurch größerer politischer Einfluss, um angemessene Bedingungen für MitarbeiterInnen und zu Betreuende zu schaffen.

AKAB e.V. in Aktion

Streik in der Behindertenhilfe – ja das geht!

Die Zeiten haben sich verändert. Die Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen der Behindertenhilfe waren in der Vergangenheit mehr oder weniger an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gekoppelt.

Heute löst sich diese Bindung mehr und mehr auf. Gerade in Hessen sind nur noch wenige Behinderteneinrichtungen an den TVÖD gebunden. Die Arbeitsbedingungen sind im (negativen) Fluss. Einer der wenigen tarifgebundenen Betriebe ist das Lebenshilfe-Werk in Waldeck-Frankenberg. „Diese Tarifbindung und die Weiterentwicklung des Tarifvertrages fällt aber nicht vom Himmel, sondern muss täglich gesichert und erkämpft werden“ formuliert der ver.di Vertrauensleutenvorstand. Das haben viele Beschäftigte erkannt. Deshalb gibt es hier auch eine starke ver.di Betriebsgruppe. Die Tarifauseinandersetzungen überlässt man hier nicht mehr anderen Betrieben.

An den Warnstreiks am 14.02. und 06.03. haben sich die Beschäftigten des Lebenshilfe-Werkes beteiligt. Die Arbeit in den Einrichtungen wurde niedergelegt. Natürlich nicht zu Lasten der betreuten Menschen. Hier wurde sehr genau darauf geachtet, dass das, was an Betreuung und Versorgung unbedingt notwendig ist, auch

aufrechterhalten bleibt. Und dennoch waren an den Warnstreikaktionen insgesamt 140 KollegInnen beteiligt. Gemeinsam wurde zu einer zentralen Kundgebung des Gesundheits-

durchzusetzen sind, wird von der Kampfbereitschaft der Beschäftigten abhängen. Inwieweit der Tarifabschluss in nicht tarifgebundenen Betrieben übernommen wird, ist of-



Das tarifgebundene Lebenshilfe-Werk Waldeck-Frankenberg beteiligte sich an den Warnstreiks

bereiches in Bad Arolsen gefahren. Die Großkundgebung mit 3.500 anderen KollegInnen aus dem öffentlichen Dienst in Kassel war ein besonders eindrucksvolles Erlebnis, schildern die TeilnehmerInnen. „Gemeinsam sind wir stark“, das wurde hier deutlich.

Wie wichtig und erforderlich diese Warnstreiks waren, zeigt der erfolgreiche Tarifabschluss. Im kirchlichen Bereich hat ver.di ähnliche Forderungen wie im Bereich öffentlicher Dienst erhoben. Ob diese

Dies wird sicherlich auch von der gewerkschaftlichen Stärke in diesen Betrieben abhängen. Ein Betriebsrat aus einer sozialen Einrichtung, die aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten ist, formulierte für seinen Betrieb: „Uns bleibt nur noch das kollektive Betteln“. Ob das wirklich so sein muss, liegt aber letztendlich an den Beschäftigten und deren Bereitschaft sich zu organisieren. Und noch eine neue Erkenntnis: Auch in der Behindertenhilfe kann man streiken. js

Arbeitsrecht

Die Überlastungsanzeige – probates Mittel gegen Arbeitsüberlastung

Immer mehr Aufgaben, immer weniger Personal. Die Folge: die Arbeit ist nicht mehr zu schaffen. Wer kennt die Situation nicht? Die Frage ist jedoch, wie ist damit umzugehen – bevor der physische oder psychische Zusammenbruch kommt.

Zunächst sollte der Vorgesetzte von der Überlastungssituation Kenntnis erhalten. Gute Führungskräfte werden den Hinweis aufnehmen und versuchen Abhilfe zu schaffen. Dies kann in einem Gespräch geschehen, wenn das jedoch nicht hilft, bleibt nur eine Überlastungsanzeige. Dabei steht nicht die Leistungsfähigkeit eines einzelnen Mitarbeiters im Vordergrund, sondern die vorgefundenen Ar-

beitsbedingungen. Eine Grundhaltung nach dem Motto ‚Wir schaffen das schon‘ ist völlig fehl am Platz. Gefahren für die zu Betreuenden würden ignoriert und mögliche strafrechtliche Konsequenzen außer Acht gelassen. Grundsätzlich haben Mitarbeiter die Pflicht, ihre Arbeit mit größtmöglicher Sorgfalt zu erledigen und Schädigungen der Betreuten zu verhindern. Das gilt auch, wenn die Arbeitsbedingungen unerträglich erscheinen. Zur Sorgfaltspflicht gehört es, den Vorgesetzten auf Gefahrensituationen und Mißstände hinzuweisen. Diese Pflicht ergibt sich aus verschiedenen Gesetzen (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG, Bürgerliches

Gesetzbuch – BGB), aus Tarifverträgen oder dem Arbeitsvertrag. Die Überlastungsanzeige soll in Schriftform geschehen, den Mangel am Arbeitsplatz konkret und objektivierbar beschreiben, auf nicht ordnungsgemäß durchführbare Tätigkeiten und mögliche Risiken hinweisen und alle zur Abhilfe bereits durchgeführten Maßnahmen benennen. Sie hat entlastende Wirkung und ist eine Aufforderung an den Arbeitgeber zur Mängelbeseitigung, zu der er im Rahmen der Fürsorgepflicht verpflichtet ist. Der Betriebsrat sollte frühzeitig hinzugezogen werden.

(Quelle: Altenpflege Infopost 49/2006) js