

## Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Die MAV der Wohnstätten im Lebenshilfswerk Marburg-Biedenkopf ist die Interessensvertretung für ca. 480 Beschäftigte. Unser Tätigkeitsfeld sind Wohngruppen im stationären Bereich, im ambulanten unterstützten Wohnen (AUW), dazu kommen noch offene Hilfen, wie der familienentlastende Dienst (FED), das Freizeitzentrum (FZZ), das begleitete Wohnen in Familien und nicht zu vergessen sind die KollegInnen in der Verwaltung, der Haustechnik und Hauswirtschaft. Die Werkstätten im LHW haben eine eigene MAV. Gemeinsame Themen und Regelungen werden in der Gesamt MAV besprochen und mit dem Vorstand des LHW vereinbart.



MAV des LHW Marburg-Biedenkopf

### Was ist eure Hauptmotivation, MAV-Arbeit zu machen?

Die Belastungen und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten haben sich im Laufe der letzten Jahre verschlechtert. Die MAV versteht sich als Korrektiv und Kontrollorgan für die Einhaltung von Arbeitsrechtsregelungen, Tarifen und Vereinbarungen in der Einrichtung.

### Was geht euch bei dem Wort Sparpolitik durch den Kopf?

Seit Jahren wird im Bereich der Behindertenhilfe gespart. Die Senkung der Fachkraftquote, weniger Personal, kürzere Dienstzeiten und damit eine einhergehende Arbeitsverdichtung sind die Ursachen für höhere Krankenstände. Die Menschen, die wir betreuen, werden zusehends pflegebedürftiger und zum Teil verhaltensauffälliger. Das bedeutet, dass die Intensität in der Betreuung zunimmt. Älter werdendes Personal und eine hohe Fluktuation sollten beim Personaleinsatz berücksichtigt werden.

### Welche Erwartungen habt ihr für die nächsten Jahre?

Unsere Erwartungen sind Tarifverträge für die Diakonie in Anlehnung an die des öffentlichen Dienstes und dass es eine ausreichende und angemessene Personalbemessung gibt. Das wird es aber nicht umsonst geben, da ist unser Engagement gefragt und gefordert. Auf betrieblicher Ebene, erwarten wir den positiven Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Dienstplanungsgestaltung.

## AKAB e.V. in Aktion

### Personenzentrierung fordert Interessenvertretungen heraus

**20 Jahre AKAB – 1996-2016: Grund genug, zur Jubiläumsveranstaltung auf der Burg Gleiberg bei Gießen u. a. den Ersten Beigeordneten des LWV Hessens einzuladen.**

Die Podiumsdiskussion mit Dr. Andreas Jürgens (LWV), Werner Heimberg (Landesverband Lebenshilfe) und Stefan Röhrhoff (ver.di) zur Ambulantisierung in

natürlich ist die freie Wahl der Wohnform oder des Arbeitsplatzes die notwendige und aus der Sicht der Betroffenen logische Konsequenz.

Vertreter des LWV wie auch von Einrichtungsträgern stimmen wiederum gewerkschaftlichen Forderungen zu, dass bei Inklusion nicht gespart werden dürfe. Kommt man unweigerlich zu

Diskussionen wie auf der Burg Gleiberg von ihrer Wirksamkeit nicht zu unterschätzen, denn: Menschen mit einem Handicap sind angewiesen auf professionelle Dienstleistungen und die haben viel mit guten Arbeitsbedingungen incl. Vergütung zu tun. Interessenvertretungen stehen daher unablässig vor der Aufgabe, die untrennbare Ver-



v.l.n.r.: Jürgen Süß, Werner Heimberg, Stefan Röhrhoff, Dr. Andreas Jürgens.

knüpfung von Recht auf Selbstbestimmung / Teilhabe und hoher fachlicher Qualität bei Unterstützungsleistungen mit der Fragestellung zu verbinden, „was Beschäftigte brauchen, um gut arbeiten zu können“. Jeder gemeinsame Diskussionszusammenhang, sei es eine Podiums-

diskussion oder eine Tagung wie in Göttingen (s. Hauptartikel auf Seite 1) ist enorm wichtig, um genau diesen Gesichtspunkt, der eigentlich bei allen Diskussionen um eine tatsächliche Erweiterung von Selbstbestimmung eine zentrale Rolle einnehmen müsste, in den Vordergrund zu rücken. Von daher war die 63. AKAB-Mitgliederversammlung eine erfolgreiche Veranstaltung.

der Behindertenhilfe war sehr informativ und brachte gleichzeitig, wie zu erwarten war, viel Gleichklang in den Aussagen. Dies fängt damit an, dass selbstverständlich auch Interessenvertretungen den Grundsatz der UN-Behindertenkonvention unterstützen, nicht mehr institutionen- sondern personenzentriert Menschen mit Handicaps die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Und

dem Punkt, konkret Dr. Andreas Jürgens quasi aufzufordern, in dieser Richtung aktiv zu werden, ist die Antwort auch klar: 'Der LWV Hessen ist ein Zusammenschluss der hessischen Landkreise und kreisfreien Städte, die seine Aufgaben finanzieren. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts können nur die Einnahmen die Grundlage für die Ausgaben sein. Ende der Durchsage! Trotz dieses Dilemmas sind

hs

## Arbeitsrecht

### Direktionsrecht des Arbeitgebers: „Darf der das?“

**Immer wieder fragen Kollegen und Kolleginnen, ob z.B. die Lage der Arbeitszeit oder der Inhalt der Arbeitsaufgaben „einfach so“ durch den Vorgesetzten verändert werden darf.**

Das Direktionsrecht gibt dem Arbeitgeber einige Möglichkeiten – hat aber auch Grenzen. Als Direktionsrecht oder Weisungsrecht wird das Recht des Arbeitgebers bezeichnet, die im Arbeitsvertrag oft nur allgemein umschriebenen Leistungspflichten einseitig näher auszugestalten und durch Weisungen zu konkretisieren. Rechtsgrundlage des Direktionsrechts ist die Vorschrift des § 106 Gewerbeordnung (GewO). Danach kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung sowie die Ordnung und das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb nach billigem Ermessen näher

bestimmen. „Billiges Ermessen“ im Sinn des § 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bedeutet, dass die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden müssen. So haben z.B. Veränderungen bezüglich Einsatzort und Verteilung der Wochenarbeitszeit nach „billigem Ermessen“ zu erfolgen. Weisungen dürfen erteilt werden bezüglich Art, Qualität und Ort der Arbeit, der Arbeitszeit und ihrer Aufteilung, Überstunden, Pausenregelungen, Urlaub, Betriebsferien und dem Ordnungsverhalten (z.B. Kleidung, Rauchen am Arbeitsplatz). Das Weisungsrecht des Arbeitgebers wird begrenzt durch die Festlegungen im Arbeitsvertrag, durch Gesetze, Tarif- und Betriebsvereinbarungen. Anweisungen zur Länge und Lage der Arbeitszeit finden so ihre Einschränkung in den Arbeits-

zeitgesetzen und Urlaubsregelungen durch Tarifvertrag und Bundesurlaubsgesetz. Der Auf- und Abbau von Überstunden und Mehrarbeit hat im Sinne des „billigen Ermessens“ zu erfolgen. Ist der Arbeitnehmer nicht einverstanden mit der Anweisung des Arbeitgebers, so kann er gerichtlich überprüfen lassen, ob die ergangene Weisung durch das Direktionsrecht gedeckt ist. Es ist auf jeden Fall der Anordnung zunächst Folge zu leisten: ein unberechtigter Urlaubsantritt oder eine „Arbeitsverweigerung“ kann eine Abmahnung, im Extremfall eine Kündigung nach sich ziehen. Gerichtsurteile konkretisieren das Weisungsrecht in Einzelfallentscheidungen und bilden damit einen Orientierungsrahmen für die Ausgestaltung und Grenzen des Direktionsrechts. uts



**Halb leer oder halb voll?**  
Bei Tarifkompromissen stellt sich oft die Frage: Ist das Glas halb voll oder ist es halb leer? So auch bei der Tarifrunde 2016 für den öffentlichen Dienst, deren Vereinbarung von 78 % der abstimmenden ver.di-Mitglieder akzeptiert worden ist.

Herwig Selzer

Seite 2

## Göttinger Erklärung zum Bundesteilhabegesetz

Hundert Mitglieder von Interessenvertretungen aus der Behindertenhilfe haben sich auf ihrer Tagung vom 15. bis 17. Juni 2016 mit den Auswirkungen des neuen Bundesteilhabegesetzes auseinandergesetzt und einstimmig eine Göttinger Erklärung verabschiedet.

Seite 3

**Mitarbeitervertretung stellt sich vor**  
Die MAV des LHW Marburg-Biedenkopf ist Mitglied im AKAB e. V..

Seite 4



## Das Bundesteilhabegesetz wird vieles verändern

### Tagung Behindertenhilfe in Göttingen - Zwischen Inklusion und Insolvenz

**Ein durchaus provokanter Titel, mit dem die ver.di-Bundesfachkommission Behindertenhilfe ihre Tagung überschrieben hat.**

100 Betriebsräte aus dem Bereich der Behindertenhilfe fanden dies aber so interessant, dass sie vom 15.-17.06. an dieser Tagung in Göttingen teilnahmen, denn tatsächlich - es ging um nicht weniger als die Zukunft unserer Arbeitsplätze.

Die Tagung rankte sich um das Thema Bundesteilhabegesetz. Ein erster Gesetzesentwurf liegt vor, bis 01.01.2017 soll das neue Gesetz in Kraft treten. Um sich einen Überblick zu dem Gesetzesvorhaben zu verschaffen wurde die Tagung mit einem Referat von Holger Stolz (Landesgeschäftsführer der Lebenshilfe Niedersachsen) eröffnet. Er stellte den aktuellen Gesetzesentwurf vor, und gab erste Einschätzungen. Was die vermeintlich konsequente Zentrierung auf die Menschen mit Behinderung und deren Bedürfnisse bedeutet ist derzeit nicht absehbar. Die Gefahr, dass das Gesetz zu einem Spar-



die Zukunft ist. Am letzten Tag der Veranstaltung wurde die Tagung mit einer Podiumsdiskussion abgerundet. Sylvia Bühler (ver.di Bundesfachbereichsvorsitzende), Dr. Peter Gitschmann (Bundesar-

beitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger), Axel Willenberg (BAG-WfbM) und Jürgen Süß (Sprecher ver.di-Bundesfachkommission Behindertenhilfe) diskutierten über das Bundesteilhabegesetz. Was gibt es noch zu verändern und welche Auswirkungen hat dieses Gesetz auf die Menschen mit Behinderung und die Beschäftigten in der Behindertenhilfe. Mit der abschließenden „Göttinger Erklärung“ machten die Tagungsteilnehmer ihre Forderungen an das Bundesteilhabegesetz deutlich (s. a. Seite 2 dieser Ausgabe).

js

## Diakonie

### Über den eigenen Schatten springen

**Am 1. April 2016 gab es für die Dienstnehmer (Mitarbeiter) der Diakonie im Bereich der Evangelischen Kirche Kurhessen-Waldeck (EKKW) eine Gehaltserhöhung von 2,7%. Letztmalig für die nächsten Jahre?**

Derzeit gibt es noch keine „neue Ordnung zum Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden diakonischer Träger“ und damit kein Gremium für Gehaltserhöhungsverhandlungen für die Diakonie Hessen.

### Es herrscht „Stillstand“

Soll weiter der Dritte Weg oder ein Tarifvertrag für Verhandlungen

über die Gehaltserhöhungen gelten? Eine leichte Bewegung findet wohl für die Branche „Altenpflege“ statt. Hier gibt es seit einiger Zeit Gespräche zwischen dem Aufsichtsrat der Diakonie Hessen und der Gewerkschaft ver.di zum Ausloten der Möglichkeit eines Tarifvertrags für diese Branche. Für die gesamten anderen Arbeitsgebiete der Diakonie wird weiter der Dritte Weg (ARK) vom Aufsichtsrat favorisiert.

Offen ist, ob in den Gesprächen für die Gewerkschaft ver.di eine verlässliche Perspektive entsteht über einen Tarifvertrag Altenpflege zu einem Tarifvertrag für

die Mitarbeitenden der Diakonie zu kommen? Knackpunkt ist auf jeden Fall die unterschiedliche Einschätzung beider Seiten zum Thema „Streik“.

Im November 2012 entschied das Bundesarbeitsgericht zum Arbeitskampf in kirchlichen (Ergänzung: diakonischen) Einrichtungen – Dritter Weg. Deutlich wurde, dass der Dritte Weg möglich bleibt, aber Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden sind und das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite (Arbeitgeberseite) als Mindestarbeitsbedingung verbindlich ist.

Darauffin hat die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), sowie andere Landeskirchen, ihr Arbeitsrechtssetzungsverfahren angepasst. Gewerkschaften haben nunmehr die Möglichkeit unter der Überschrift „Kirchengemäße Tarifverträge“ mitzugestalten.

Kirchengemäße Tarifverträge erscheinen einigen im Vergleich zu Tarifverträgen als „Mogelpackung“. Eine Zusammenarbeit könnte fruchtbar für beide Bereiche sein: Kirche – Diakonie und Gewerkschaften.

Es ist an der Zeit über den eigenen Schatten zu springen, um etwas zu bewegen!

rz

## Kurzmeldung

### Armut: Gibt es das wirklich?

Schauen wir doch mal auf den Armutsbericht 2016 des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes. Hier zeigt sich, dass selbst dann, wenn die Wirtschaft blüht und es immer weniger offizielle Arbeitslose gibt, die Armut nicht sinkt. 15,4 % der Bevölkerung waren 2014 arm und das obwohl nicht mehr das Durchschnittseinkommen, sondern nur noch das mittlere Einkommen als Bezugsgröße heran gezogen wird. Doch auch schon diese Zahlen werden von Politik, Wissenschaft und Medien angezweifelt. Es passt einfach nicht zum System der blühenden Wirtschaft. Doch gehört dies wohl auch, wie die immer größere Kluft zwischen arm und reich, zur kapitalistischen Normalität. Selbst unter den Beschäftigten beträgt die Armutsrate skandalöse 7,5%. Erschreckend auch, dass die Armutsquote bei Rentnerinnen und Rentner mittlerweile bei 15,6% liegt. Es führt also kein Weg an einer Umverteilung des Kapitals vorbei. Als Arbeitnehmervertreter sieht man hier, wie wichtig es ist sich entschieden gegen Lohndumping und Entsolidarisierung einzusetzen. Am 07. und 08. Juli findet ein Armutskongress der Wohlfahrtsverbände in Berlin statt. Mitveranstalter ist der DGB.

Es scheint sie also doch zu geben. Mal sehen, ob Strategien dagegen heraus kommen. se

## Impressum

Herausgeber AKAB e.V.

**Redaktion** Herwig Selzer (hs), Ulrike Traxler-Schmoranz (uts), Jörg Schroeder (jsc) – Lebenshilfe Gießen e. V.; Jürgen Süß (js) – LHW Waldeck-Frankenberg; Reiner Rathschlag (rr) – Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V.; Ralf Zeuschner (rz), Peter Boucsein (pb) – Treysa Hephata; Stefan Eich (se) – WfB Rhein-Main e. V.

Layout & Druck made2create

Redaktionsschluss 22. Juni 2016  
Nächste Ausgabe September 2016

Auflage: 5000 Exemplare

## Kontakt

AKAB e.V.  
Herwig Selzer (Vorsitzender)  
Lebenshilfe Gießen  
Erdkrauterweg 13  
Tel.: 0641-97509-28  
email:  
betriebsrat@lebenshilfe-giessen.de

## Der Kommentar

### Halb leer oder halb voll?

Bei Tarifkompromissen stellt sich oft die Frage: Ist das Glas halb voll oder ist es halb leer? So auch bei dem Tarifabschluss 2016 für den öffentlichen Dienst, deren Vereinbarung für die rund 2,14 Millionen Beschäftigten von Bund und Kommunen von 78 % der abstimmenden ver.di-Mitglieder akzeptiert worden ist.

Die Lohnerhöhung von 2,4 Prozent, die rückwirkend ab dem 1. März bezahlt wird, und weiteren 2,35 Prozent ab Februar 2017 erscheint auf den ersten Blick ganz ordentlich. Sollte die Inflation so niedrig bleiben, ist dies tatsächlich eine deutliche Verbesserung der Reallöhne. Ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske hat bei verschiedenen Gelegenheiten immer wieder diesen Aspekt hervorgehoben. So kann man/frau das sehen. Einerseits. Andererseits entspricht die Erhöhung von zusammen 4,75 Prozent in zwei Jahren weniger als der Hälfte dessen, was die Gewerkschaften ursprünglich gefordert haben – nämlich sechs Prozent mehr Geld bei einer Laufzeit von zwölf Monaten!

Apropos Laufzeit: Es wäre wünschenswert gewesen, mal wie-

der eine Vereinbarung zu schließen, die bereits nach einem Jahr kündbar ist. Nicht nur, weil niemand weiß, wie sich Preissteigerung und anderes entwickeln. Ein Abschluss für zwölf Monate hätte auch den Vorteil gehabt, dass der gesamte öffentliche Dienst inklusive der Bundesländer endlich wieder gleichzeitig Tarifverhandlungen führt. Insbesondere die schlechter aufgestellten Landesbeschäftigten hätten davon profitiert.

Bei der betrieblichen Altersversorgung haben sich ver.di, GEW, GdP und der Beamtenbund weitgehend durchgesetzt. Von der Forderung nach Leistungskürzungen waren Bund und Kommunen schon nach der zweiten Verhandlungsrunde Mitte April abgerückt. Nun gaben sie auch noch die Haltung auf, sämtliche Versorgungskassen müssten Zusatzbeiträge erheben. Das sollen jetzt nur die mit nachgewiesenen Finanzproblemen tun. Deren Versicherte müssen künftig einen Eigenbeitrag von 0,4 Prozent bezahlen, die andere Hälfte des Finanzierungsbedarfs tragen Bund und Kommunen.

Gravierender ist, dass ver.di



Herwig Selzer, BR-Vorsitzender der Lebenshilfe Gießen

und Co. einer Kürzung von Weihnachts- und Urlaubsgeld zugestimmt haben: Die Jahressonderzahlung wird in den kommenden drei Jahren eingefroren und ab 2017 zusätzlich um vier Prozentpunkte abgesenkt. Damit sollen die Kosten der neuen Entgeltordnung zur Hälfte ausgeglichen werden. Allein am Verhandlungstisch und mit Warnstreiks war womöglich tatsächlich nicht mehr herauszuholen. Einen Arbeitskampf aber wollten die Gewerkschaften vermeiden – wohl auch mit Blick auf die strapazierten Streikkassen. Damit haben sie eine günstige Situation verstreichen lassen. Denn so reichlich wie derzeit werden die Steuern sicher nicht auf Dauer sprudeln. So gesehen ist das Glas doch eher halb leer.

## Bericht aus den Einrichtungen

### Göttinger Erklärung zum Bundesteilhabegesetz

**100 Mitglieder von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen aus der Behindertenhilfe haben sich auf ihrer Tagung vom 15. bis 17. Juni 2016 mit den Auswirkungen des neuen Bundesteilhabegesetzes auseinandergesetzt und eine Bestandsaufnahme der bisherigen Veränderungen in der Arbeit der Behindertenhilfe gemacht. Um eine gute und ausreichende Versorgung der Menschen mit Behinderung einhergehend mit guten Arbeitsbedingungen und einem ausreichenden Einkommen für das Fachpersonal sicherzustellen, haben sich die TeilnehmerInnen auf die folgende Göttinger Erklärung geeinigt**

Die Arbeitsbedingungen in der Behindertenhilfe waren bereits in den vergangenen Jahren unter anderen von Liberalisierung, Budgetierung und Wettbewerbsdruck geprägt. Fiskalische Argumente wurden

von den Kostenträgern in den Vordergrund gestellt – fachliche Notwendigkeiten für eine gute Betreuung und Inklusion von Menschen mit Behinderung wurden an die zweite Stelle gerückt. Die Betroffenen selbst und das Fachpersonal gerieten aus dem Fokus.

Für eine gute Arbeit in der Begleitung und Betreuung unserer Klienten brauchen wir gute Voraussetzungen und andere gesetzliche Rahmenbedingungen.

▪ *Es darf keine Preiskonkurrenz der Anbieter über Personalkosten geben. Ausschlaggebend muss die fachliche Qualifikation der Dienstleistung sein. Die Vergabe von Teilhabeleistungen, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, darf nur an tariftreue Anbieter erfolgen.*

▪ *Die zuständigen Kostenträger müssen eine ausreichende Finanzierung der Einkommensbedingungen auf dem Niveau des Tarifvertrags des öffentlichen*

*Dienstes garantieren.*

▪ *Betriebliche Strukturen in der Behindertenhilfe dürfen nicht weiter zersplittert werden, Belegschaften dürfen nicht weiter gespalten und ihre Interessenvertretung damit geschwächt werden.*

▪ *Prekäre Beschäftigungsverhältnisse in Form von Befristungen, Zwangsteilzeit, geringfügigen Beschäftigungen, kapazitätsorientierten Verträgen oder über Übungsleiterverträgen müssen zurück gedrängt werden.*

▪ *Vergütungen für Leistungen in der Eingliederungshilfe und im Reha-Bereich dürfen nicht eingefroren werden, sondern müssen kontinuierlich der Preissteigerung angepasst werden und der allgemeinen Lohnentwicklung folgen.*

▪ *Die Eingliederungshilfe ist bedarfsgerecht aus zu finanzieren*

Diese Erklärung wurde einstimmig angenommen.

## „Mehr fordern, um ein annehmbares Ergebnis zu erzielen“

Stefan Röhrhoff ist seit Juli 2014 Gewerkschaftssekretär im ver.di Landesbezirk Hessen. Schwerpunkt seiner Arbeit ist das Führen von Tarifverhandlungen, u. a. im Bereich der Wohlfahrtsverbände sowie in Reha-Einrichtungen und privaten Krankenhäusern. Darüber hinaus ist er zuständig für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, hierzu zählen auch die Einrichtungen der Behindertenhilfe.



Stefan Röhrhoff

**Die Tarifrunde 2016 hatte es mächtig in sich: Es ging nicht nur um Entgelterhöhungen, verhandelt wurde auch eine neue Entgeltordnung und die Zusatzversorgung für die Kolleginnen, die Anspruch darauf haben. Warum so viele hochkarätige Themen auf einmal?**

Dies ist zum einen der Tatsache geschuldet, dass für die Entgeltordnung im öffentlichen Dienst bereits seit geraumer Zeit mit den Arbeitgebern verhandelt worden ist. Im Vorfeld der Tarifrunde 2016 hatte man sich schon in vielen Punkten geeint, so dass es in der Tarifrunde selbst nur noch um einige Eck- bzw. um die Knackpunkte ging. Das Thema Zusatzversorgung ist von den Arbeitgebern aufgemacht worden. Sie waren letzten Endes der Auffassung, dass die Beschäftigten sich mehr an der Zusatzversorgung beteiligen sollten, weil ja alle Zusatzversorgungskassen Not leidend sind. Wie sich in der Tarifrunde herausgestellt hat, gibt es in der Tat Zusatzversorgungskassen, die finanzielle Probleme haben und es gibt welche, denen es gut geht. Das Thema Lohnerhöhung stand so und so an.

**Zur Entgelterhöhung: 4,75 % in zwei Jahren ist weniger als die Hälfte dessen, was die Gewerkschaften ursprünglich gefordert haben – nämlich 6 % mehr Geld bei einer Laufzeit von zwölf Monaten! Wie schätzt du diese Entgeltsteigerung ein?**

Zum Lohnabschluss von 4,75 %: Wenn man sich andere Branchen und Tarifabschlüsse anschaut ist es ein Lohnabschluss, der fast überall erzielt worden ist. Mein Eindruck ist durchaus, dass es bei den Beschäftigten eine hohe Zufriedenheit gegeben hat; das zeigt auch das Ergebnis der Mitgliederbefragung. Natürlich ist es immer so, wir fordern mehr, als wir am Ende kriegen, das ist die Realität. Ich glaube, wenn wir nur 4 % fordern, würden wir nur ein Prozent kriegen. Deswegen finde ich die Strategie richtig, mehr zu fordern, damit wir am Schluss ein annehmbares Ergebnis bekommen.

**Als hälftiger Ausgleich der Mehrkosten wird die Jahressonderzahlung im Bereich TVöD um vier Prozentpunkte gekürzt und drei Jahre lang nicht erhöht. Wie ist so eine Vereinbarung zu erklären?**

Die 4% Jahressonderzahlung ist die Kompensation für die neue Entgeltordnung im öffentlichen Dienst. Am Ende von Tarifver-

handlungen stehen doch häufig Kompromisse. Die Arbeitgeber wollten für die neue Entgeltordnung, von uns eine Gegenleistung. Die ver.di Bundestarifkommission hat entschieden, dass dies ein gangbarer Weg ist, damit endlich eine neue Entgeltordnung in Kraft treten kann. Es wird so sein, dass ein Teil der Beschäftigten von der neuen Entgeltordnung profitiert, andere nicht.

**Ver.di formuliert, dass für die Zusatzversorgung ein maßgeschneidertes Ergebnis erzielt werden konnte. Was ist darunter zu verstehen?**

Wenn man sich noch mal vor Augen führt, was die Arbeitgeber ursprünglich wollten, dann ist das Ergebnis hinsichtlich der Zusatzversorgungskasse ein gutes Ergebnis. Wir haben mit dem Ergebnis den Generalangriff auf die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst abgewehrt.

**Welche Vereinbarungen sind sonst noch getroffen worden?**

Es wurden zwei Tarifverträge verlängert, die uns helfen, Notleidende Pflegeeinrichtungen, also Krankenhäuser oder Altenpflegeeinrichtungen im TVöD zu behalten. Zum einen der Tarifvertrag zur Zukunftssicherung der Krankenhäuser, dieser wurde zeitlich verlängert, zum anderen der Tarifvertrag Soziale Dienste für die Altenpflege. Diese Tarifverträge sehen einen Rahmen vor zur Absenkung von Tarifniveaus, wenn es eine wirtschaftliche Notlage gibt. Diese beiden Tarifverträge sind am 31.12.2015 ausgelaufen und wurden formell jetzt verlängert.

## Nach Arbeiten 2.0 und 4.0 kommt jetzt Wohnen 2.0.

Unterstützt und befördert durch die Diskussionen rund um das kommende Bundesteilhabegesetz und seine Folgen, sprießen neue Wohnkonzepte aus dem Boden.

Kleinere Wohneinheiten, die im Kern dem heutigen stationären Wohnen gleichen, werden in größere Wohnkomplexe, teilweise in Form von genossenschaftlichem Bauen, eingeplant. Aus Sicht der Menschen mit Beeinträchtigung eine begrüßenswerte Entwicklung, da es dem Leben inmitten der Gesellschaft nahekommt.

Noch näher an der Normalität ist das Betreute Wohnen. Das steht jedoch in dem Ruf, nicht für Menschen mit hohem oder sehr hohem Hilfebedarf geeignet zu sein. Auf der Suche nach inklusiven aber kostenneutralen Wohnmöglichkeiten kommen kreative Projekte ins Spiel, so wird z.B. Studenten kostenfreier Wohnraum in einer Wohngemeinschaft geboten, in der die Hälfte der Bewohner Menschen mit hohem Hilfebedarf sein sollen. Als Gegenleistung für das kostenfreie Wohnen übernehmen die Studenten Aufgaben aus dem Bereich der Betreuung. Ob hierbei dauerhaft tragfähige Modelle oder kostenneutrale Wohnvielfalt entstehen, bleibt abzuwarten. Auf jeden Fall werden solche Modelle zu einem Anstieg von prekären Arbeitsverhältnissen und ehrenamtlicher Arbeit beitragen. Die hessischen Arbeitnehmervertretungen sollten diese Entwicklungen kritisch im Auge zu behalten.

## AKAB

### Der AKAB feiert sein 20-jähriges Bestehen auf der Burg Gleiberg

