

## Eine Mitgliedseinrichtung stellt sich vor!

Die Nieder-Ramstädter Diakonie beschäftigt ca. 2.200 Mitarbeitende (einschließlich Orbishöhe GmbH (Jugendhilfe), NRD Altenhilfe GmbH und NRD Betrieb GmbH (Integrationsbetriebe)). Der Hauptsitz ist in Mühlthal, wir arbeiten aber überregional in Südhessen und in Rheinhessen (RLP). Die Geschäftsfelder NRD Behindertenhilfe sind: stationäre und teilstationäre Wohnangebote, der Betrieb von Werkstätten für Menschen mit Behinderung, ambulante und Familien unterstützende Dienste.

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

Arbeitsverdichtung durch Personalabbau, Qualitätsrückgang durch steigende Belastungen, Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen, demotivierte MitarbeiterInnen.



MAV der Niederramstädter Diakonie

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

Während andere nur reden, wollen wir aktiv und konstruktiv mitarbeiten. Uns ist die Gleichbehandlung der MitarbeiterInnen wichtig, ebenso die Einhaltung des gültigen Arbeitszeitgesetzes. Wir sind an einer konstruktiven Zusammenarbeit mit Vorstand und Leitungen interessiert, welche auch im Großen und Ganzen funktioniert.

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

Durch die Regionalisierung des Angebotes Wohnen und der daraus folgenden Verkleinerung der WG (gleich weniger Personal), sieht sich die MAV hier besonders in der Pflicht. Unser Augenmerk liegt im Einhalten des AZ-Gesetzes (Dienstplan!), im Arbeitsschutz und im Gesundheitsschutz. So gilt es die Arbeitsbedingungen nach Möglichkeit vor Ort zu verbessern (evtl. personelle Ausstattung, Vertretungen bei Ausfällen)

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

Der AKAB bietet die Möglichkeit zum trägerübergreifenden Austausch mit Kollegen, nicht nur während der Versammlungen, sondern auch darüber hinaus. Die Versammlungen sind themenorientiert. Es ist auch ein Forum der gegenseitigen Unterstützung bei der Suche nach Anregungen zu (alternativen) Lösungen bei konkreten Fragestellungen. *hs*

## AKAB e.V. in Aktion

### Gute Tarifverträge nur durch starke Gewerkschaften erreichbar

Die ver.di-Aufwertungskampagne 2015 hat deutlich gezeigt: Wenn anspruchsvolle Ziele durchgesetzt werden sollen, bedarf dies einer machtvollen Streikbewegung. Dabei gilt grundsätzlich: Streiken können Beschäftigte in Einrichtungen, in denen Tarifbindung gilt, sprich der Tarifvertrag (TVöD) vollständig angewandt wird.

men, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen; sie gelten unmittelbar und zwingend! Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

Tarifverträge fallen nicht vom

und den Protest auf die Straße tragen.

In der Diskussion wurde auch die Frage aufgeworfen, worin das Lohnswerte einer Mitgliedschaft in ver.di liegen würde. So gelten beispielsweise erkämpfte Entgeltsteigerungen auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Stefan Röhrhoff benannte eine ganze Reihe von Vorteilen für



Stefan Röhrhoff während seines Vortrags am 27. Januar in Hanau

gewerkschaftlich organisierte KollegInnen. Dazu gehören insbesondere kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialrechtsangelegenheiten, Streikgeld bei Arbeitskämpfen und Beratung für Betriebs- und Personalräte.

Mehr Einrichtungen in die Tarifbindung

Ver.di-Sekretär Stefan Röhrhoff ging in seinem Vortrag auf der AKAB-MV in Hanau zunächst auf die Rechtsgrundlagen ein, hier insbesondere auf das Tarifvertragsgesetz. Nur tariffähige Parteien, d.h. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (bzw. ein einzelner Arbeitgeber) können Tarifverträge abschließen. Ein Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien. Er enthält Rechtsnor-

Himmel, sie müssen hart erkämpft werden. Das in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz verankerte Grundrecht der Koalitionsfreiheit garantiert das Streikrecht zur Durchsetzung von Tarifforderungen. Auch hier gilt: Rechte haben und Recht bekommen sind zwei verschiedene Dinge. Eine Gewerkschaft kann nur dann wirksam werden, wenn viele Mitglieder die Forderungen unterstützen, aktiv streiken

zu bringen, die Streikfähigkeit dadurch zu erhöhen, ist die eine Seite der Medaille. Genauso wichtig ist es aber auch, aufzupassen, dass Tarifbindung nicht verloren geht. Man dürfe die „Verführung“ bei einigen Arbeitgebern nicht unterschätzen, die glauben, mit Billig-Anbietern in der Form zu konkurrieren, die eigenen Personalkosten durch Beseitigung der Tarifbindung zu senken. *hs*

## Arbeitsrecht

### Fehlverhalten im privaten Bereich kann den Job gefährden

Vielen Nutzern von sozialen Netzwerken wie Facebook ist nicht klar, dass beispielsweise beleidigende Äußerungen über den Arbeitgeber / die KollegInnen oder das Veröffentlichung von Fotos von MitarbeiterInnen / Klienten erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können.

Dies gilt auch für Einträge, die nur für so genannte Facebook-Freunde und Freundes-Freunde sichtbar ist. Schriftliche Äußerungen werden von der Intensität her im Vergleich zu einer wörtlichen Äußerung unter Arbeitskollegen sehr viel höher bewertet.

Bewusst wahrheitswidrige Tatsachenbehauptungen oder Beleidigungen sind nicht durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit (Art. 5 GG) gedeckt. Inzwischen gibt es Gerichtsur-

teile, die fristlosen Kündigungen stattgegeben haben, wenn diese Umstände gegeben waren (Gerichtsurteile fallen nach wie vor sehr uneinheitlich aus). In der Regel kann man davon ausgehen, dass Beleidigungen, auch außerhalb der Einrichtung, mindestens eine Abmahnung zur Folge haben. Denn niemand hat das Recht, Aussagen zu verbreiten, die als erhebliche Ehrverletzung zu werten sind.

Zwar haben alle Beschäftigten das Recht, sich über ihren Arbeitgeber und die Arbeitsbedingungen kritisch zu äußern. Solange die Kritik sachlich bleibt, ist alles gut und es erfolgen auch keine arbeitsrechtlichen Sanktionen.

Aber nicht nur oben genanntes Fehlverhalten kann arbeitsrechtlich relevant sein. Auch die selbst verschuldete

Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten kann unliebsame berufliche Konsequenzen nach sich ziehen. Darunter können beispielsweise Unfälle bei Risikosportarten fallen. Die Anforderungen an das Verschulden setzt die Rechtsprechung recht hoch an und verlangt eine grobe Fahrlässigkeit des Beschäftigten. Bei riskanten Hobbies gilt also: Schuldhaft handelt ein Beschäftigter, der seine Kräfte und Fähigkeiten deutlich überschätzt, sich nicht an die gängigen Sicherheitsstandards hält, oder eine gefährliche Sportart (Kickboxen, nicht aber Motocross) ausübt. Dann riskiert er seinen Entgeltfortzahlungsanspruch.

Diese Beispiele zeigen, dass auch in der dienstfreien Zeit der Job nicht ganz aus dem Blickfeld geraten darf. *hs*



Jürgen Süß

**Prekäre Beschäftigung**  
Assistenzleistungen sind im Sinne der Menschen mit Behinderung positive Instrumente zur Umsetzung eines selbstbestimmten Lebens. Die Kehrseite: Die Weichen zu einer Verbreitung von ungesicherten, schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen sind gestellt.

Seite 2

## Ver.di-Fachtagung im Juni in Göttingen

„Behindertenhilfe - Zwischen Inklusion und Insolvenz“ - Mit diesem provokanten Titel bewirbt die ver.di-Bundesfachkommission ihre Fachtagung vom 15. - 17. Juni in Göttingen. Austausch mit kompetenten FachreferentInnen und Erweiterung des eigenen Horizontes sind garantiert.

Seite 3

**Mitarbeitervertretung stellt sich vor**  
Die MAV der Niederramstädter Diakonie ist Mitglied im AKAB e. V.

Seite 4



MAV der Niederramstädter Diakonie

## Das Bundesteilhabegesetz kommt

### Ambulante Leistungen in der Eingliederungshilfe erhalten Vorrang

**Glaubt man den Ankündigungen, so wird das geplante Bundesteilhabegesetz noch in diesem Jahr verabschiedet. Derzeit wird in den parlamentarischen Gremien auf Bundesebene mit Nachdruck an der Umsetzung gearbeitet.**

Ziel dieses Gesetzes ist es, Leistungen an Menschen mit Behinderung zu regeln, die ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft fördern, sowie Benachteiligungen zu vermeiden und ihnen entgegenzuwirken. Dabei sollen die Leistungen zur Teilhabe dazu dienen, die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, ihre Verschlimmerung zu verhüten und ihre Folgen zu mildern. Sie sollen die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft sichern und die persönliche Entwicklung ganzheitlich fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft sowie eine möglichst selbständige und selbstbestimmte Lebensführung



Auch beim AKAB ist das Bundesteilhabegesetz Thema

ermöglichen oder erleichtern. Hierbei wird das neue Bundesteilhabegesetz viele bestehende Rechtsnormen aus derzeit unterschiedlichen Gesetzen zusammenfassen. Was dieses Gesetz für die Einrichtungen der Behindertenhilfe bedeutet bleibt abzuwarten. Klar erkennbar ist die Priorisierung von ambulanten Leistungen im Bereich der Eingliederungshilfe. Im Bereich des Wohnens ist es deutlicher Wille, stationäre Wohnformen aufzulösen, im Bereich Arbeit werden Themen wie zum Beispiel ein „Budget für Arbeit“ vorangetrieben. Auch das „per-

sönliche Budget“ zur Erbringung von Teilhabeleistungen bleibt Bestandteil der Planungen. Dies sind alles Dinge, die ein selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderung voranbringen können. Wie in

allen Lebensbereichen wird es auch hier auf die tatsächliche Ausgestaltung dieser Unterstützungsleistungen ankommen. Es wird erforderlich sein, Teilhabeleistungen klar zu beschreiben und entsprechende Qualitätsstandards festzuschreiben. Auch darf das Entscheidungsrecht für die Gewährung und Ausgestaltung von Teilhabeleistungen nicht alleine bei den Kostenträgern liegen. Die Finanzierung von unabhängiger Beratung und Begleitung im Prozess der Bedarfsermittlung für Menschen mit Behinderung muss jederzeit sichergestellt sein.

js

## Diakonie

### Gehaltserhöhungen ade in der Diakonie Hessen?

Die Synoden der Evangelischen (Ev.) Kirche von Kurhessen - Waldeck (EKKW) und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) haben im November 2015 beschlossen, dass es ab dem 1. Januar 2016 keine Arbeitsrechtliche Kommission Kurhessen - Waldeck (ARK.KW) für die Diakonie in Kurhessen - Waldeck mehr gibt. Seit 2013 ist eine Arbeitsrechtliche Kommission Diakonie Hessen (ARK.DH) per Gesetz beschlossen worden.

Die Besetzung der Dienstnehmerseite (Mitarbeiterseite) dieser ARK.DH konnte trotz einiger Versuche nicht besetzt werden.

Am Ende des Prozesses seit 2013 kam es zu den oben genannten Synodenbeschlüssen. Am 14. Januar 2016 hat sich entsprechend die kirchenzuständige ARK in Kurhessen - Waldeck konstituiert. Hier werden ausschließlich Themen behandelt, die die kirchliche Mitarbeiterschaft der Evangelischen Kirche Kurhessen - Waldeck betreffen. Bei der Evangelischen Kirche Hessen und Nassau wurde die Amtszeit der derzeitigen ARK, die für die Kirche und die Diakonie in Hessen und Nassau zuständig ist, verlängert. Solange, bis sich eine ARK.DH gebildet hat. Dies soll innerhalb von 24

Monaten erfolgen, ansonsten würde sich die Diakonie Hessen der ARK Diakonie Deutschland (ARK DD) zuordnen. In den o.g. Beschlüssen heißt es, Zitat Rundschreiben Arbeitsrecht Diakonie Hessen Nr. 01/2016: „Die Diakonie Hessen wird . . . berechtigt eine Ordnung zu erlassen um das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden diakonischer Träger festzulegen.“ Und zwei Sätze weiter, Zitat: „Die Ordnung wird im Benehmen mit dem Koordinierungsausschuss entwickelt werden und kann nur im Einvernehmen mit dem Rat der Landeskirche EKKW und der

Kirchenleitung der EKHN erlassen werden.“

Eine derartige Ordnung ist zurzeit weder in Arbeit noch liegt sie vor.

Deutlich wird, dass beide Landeskirchen mitbestimmen, wie das Arbeitsrechtsverfahren in der Diakonie Hessen gestaltet werden soll.

Selbst wenn es für die diakonische Mitarbeiterschaft in der EKHN zunächst für Gehaltserhöhungen günstiger aussehen sollte, bleibt langfristig für sie dieselbe Frage:

Gehaltserhöhungen für die Mitarbeiterschaft der Diakonie Hessen ade?

rz

## Kurzmeldung

### Tiefe Kluft zwischen arm und reich

Die britische Hilfsorganisation Oxfam klagt an: Nach ihren Berechnungen besitzen 62 Superreiche so viel wie die ärmere Hälfte der Weltbevölkerung. Und das sind 3,6 Milliarden Menschen. Das Vermögen dieser ärmeren Hälfte ist in den vergangenen fünf Jahren um rund eine Billion US-Dollar geschrumpft, was einem Rückgang um 41 Prozent entspricht. Im gleichen Zeitraum ist das Vermögen der reichsten 62 Menschen um mehr als eine halbe Billion US-Dollar gewachsen.

Einer von neun Menschen auf der Erde habe nicht genug zu essen, eine Milliarde Menschen müssten mit weniger als 1,25 US-Dollar pro Tag zu recht kommen.

Die Tendenz bleibe ungebrochen: Vom kommenden Jahr an werde das reichste Prozent der Weltbevölkerung mehr Vermögen angehäuft haben als die restlichen 99 Prozent zusammen.

Dies sei nicht verwunderlich. Ein Grund seien nicht zuletzt die Steueroasen für Reiche und Superreiche. Deswegen erhebt Oxfam die Forderung, dass Konzerne dort ihre Gewinne versteuern sollen, wo sie sie erwirtschaften. Die Politik müsse die Steueroasen trockenlegen.

## 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; Gilbert Witte (gw) – Werkstätten Hainbachtal

Layout & Druck made2create

Redaktionsschluss 29. Februar 2016  
Nächste Ausgabe Juli 2016

## Kontakt

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

## Der Kommentar

### Prekäre Beschäftigung in der Behindertenhilfe

Mindestlohn 8,50 Euro, vielleicht auch ein bisschen mehr. Allzeit bereit, ob morgens, mittags, abends oder am Wochenende. Ist der Auftraggeber krank, gibt es keine Arbeit und somit auch keine Bezahlung. Das Beschäftigungsverhältnis befristet, jederzeit von Arbeitslosigkeit bedroht. Fachkräfte nicht erwünscht, weil viel zu teuer. Sieht so das künftige Arbeitsverhältnis in der Assistenz von Menschen mit Behinderung aus?

Tatsache ist, dass es diese oben beschriebenen Arbeitsplätze bereits gibt. Faktische Leiharbeit, bei immer wieder anderen Menschen mit Unterstützungsbedarf, Tätigkeiten in der Schulassistenz, die sich ausschließlich am jeweiligen Kind orientieren, ohne Fachkräfte zu unklaren Arbeitszeiten. Familienunterstützende Dienste die nur über studentische Hilfskräfte zu tariflosen Bedingungen funktionieren. Es existieren bereits heute Arbeitgeber, die sich ausschließlich auf solche Geschäftsmodelle spezialisiert haben. Diese sind sogar noch nicht einmal irgendwelche Schmuddelarbeitgeber, sondern

häufig Selbsthilfeinitiativen, die für Menschen mit Behinderung ein bezahlbares Hilfeangebot anbieten möchten. Die Rahmenbedingungen geben da häufig nicht mehr her.

Die Weichen zu einer Verbreitung von ungesicherten, schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen sind gestellt. Dies scheint politisch gewollt. Stichworte wie „persönliches Budget“, „Budget für Arbeit“, Assistenzleistungen und ähnliches sind im Sinne der Menschen mit Behinderung positive Instrumente zur Umsetzung eines selbstbestimmten Lebens. Sinnvoll sind diese aber nur, wenn sie klar beschrieben sind und die Refinanzierung der festgelegten erforderlichen Unterstützungsleistung auch zu tariflichen Bedingungen erfolgt. Nur so können Menschen mit Behinderung in der Umsetzung ihrer Teilhabeleistungen davor bewahrt werden in ein Zwielicht gerückt zu werden. Die politischen Parteien haben hier die Möglichkeit und die Pflicht dies klar und verbindlich zu regeln. Die Preisbildung dem „Markt“ zu überlassen wäre verantwortungs-



Jürgen Süß, BR-Vorsitzender des LHW Waldeck-Frankenberg

los und gefährdet die Zukunft der qualifizierten Unterstützung für Menschen mit Behinderung. Auch die ArbeitnehmerInnen in der Behindertenhilfe spielen eine wichtige Rolle. Sie müssen bereit sein für angemessene Arbeitsbedingungen zu streiten. Das geht am besten über Tarifverträge. Hier muss es Ziel sein, diese flächendeckend in der Behindertenhilfe zu vereinbaren. Nur so kann die fortschreitende Prekariisierung von Arbeitsverhältnissen in der Behindertenhilfe gestoppt werden. Denn wenn überall die gleichen Personalkosten entstehen, dann müssen die auch überall refinanziert werden.

Ein Tarifvertrag fällt allerdings nicht vom Himmel, er muss leider sehr häufig von den Beschäftigten mit Unterstützung der Gewerkschaft erstritten werden.

## Bericht aus den Einrichtungen

### Betriebsbegehungen durch den Betriebsrat

**§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG formuliert das Recht und die Pflicht für Betriebsräte auf „eigene Betriebsbegehungen“, um seinen Überwachungsaufgaben, z.B. die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsrechts und Arbeitsschutzes nachzukommen.**

Betriebsbegehungen, die sich gezielt mit Gefährdungsfaktoren und Präventionsmaßnahmen beschäftigen, werden bei der Lebenshilfe Gießen von der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi) organisiert und durchgeführt. Begleitet wird er von der Betriebsärztin und einem Mitglied des Betriebsrats. Mit Hilfe von Checklisten bespricht die FaSi Arbeitsschutzthemen mit Führungskräften und /oder Sicherheitsbeauftragten, zudem sind messbare mechanische, biologische oder physikalische Gefährdungen fester Bestandteil einer Begehung.

Bisher hat sich die Rolle des Betriebsrats darauf beschränkt, mitzugehen. In Einzelfällen hat der Betriebsrat Betriebsbe-

gehungen genutzt, um Arbeitsschutzproblematiken anzusprechen, eigene Vorschläge zu machen oder mit KollegInnen ins Gespräch zu kommen. Das wird auch zukünftig so bleiben. Seit Ende letzten Jahres hat der Betriebsrat begonnen, in zeitlicher Nähe zu der von der FaSi organisierten Begehung, eine „eigene“ Begehung durchführen. Dieser Initiative des Gießener Betriebsrats liegen folgende Gedankengänge zugrunde: Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit berühren in erster Linie Gesundheitsfragen. Diese abstrakt-theoretisch abzuarbeiten macht überhaupt keinen Sinn, stattdessen ist es viel sinniger, die Beschäftigten selbst zu fragen, was ihnen wichtig ist. Den Kontakt zu KollegInnen hat der Betriebsrat im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung bisher dann „organisiert“ angegangen, wenn er für Flyer, z.B. zu Stress am Arbeitsplatz oder Präsentismus, Aussagen eingeholt hat.

Durch die Gespräche, die im Rahmen der BR-Begehung mit Führungskräften und KollegInnen geführt werden, werden sowohl die Themen angesprochen, die für den BR wichtig sind als auch die Punkte, mit denen sich die KollegInnen am meisten beschäftigen. Wie sind Krankheitsvertretungen geregelt? Gibt es eine hohe Zahl von Überstunden, wenn ja, wie kommen sie zustande, wie werden sie abgebaut? Werden Pausen auch wirklich genommen? Gibt es Arbeitsabläufe, die psychisch sehr belasten? Die erste Zwischenbilanz lässt sich prägnant so zusammenfassen: Es gibt Aussagen, die den eigenen Bildern, die einem als Betriebsrat zu einer bestimmten Abteilung durch den Kopf gehen, sehr nahe kommen. Und es gibt Rückmeldungen, die man überhaupt nicht erwartet und gleichzeitig als Beleg dafür nehmen kann, dass diese Gespräche für das eigene BR-Handeln äußerst lohnenswert sind. hs

## „Es galt, möglichst schnell eine Organisation auszubauen“

Herwig Selzer, Vorsitzender des AKAB e.V., hat 1996 den Arbeitskreis hessischer Interessenvertretungen in der Behindertenhilfe mitbegründet. Aktuell sind über 35 Einrichtungen dem AKAB angeschlossen, der im März sein 20-jähriges Bestehen feiert.



Herwig Selzer, BR-Vorsitzender der Lebenshilfe Gießen

**Vor zwanzig Jahren, im März 1996, haben sich zum ersten Mal hessische Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen aus der Behindertenhilfe getroffen. Wie kam es dazu?**

Die Gründung unseres Arbeitskreises wurde uns sozusagen von außen diktiert: Das Bundessozialhilfegesetz (BSHG), das direkt oder indirekt die finanzielle Grundlage unserer Arbeit in der Behindertenhilfe regelte, sollte eine völlig neue Ausrichtung bekommen. In § 93 sollten Träger der Sozialhilfe zur Übernahme von Leistungsvergütungen nur noch verpflichtet werden, wenn Vereinbarungen mit dem Träger der Einrichtung oder seinem Verband den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen würden. Diese Abkehr vom Selbstkostendeckungsprinzip war ein unverhohlener Angriff auf erreichte Betreuungsstandards, die nun mal Geld kosten und bei Einsparungen, von oben diktiert und nach unten weitergegeben, nicht zu halten sein würden. Bei den zu erwartenden negativen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen galt es, möglichst schnell eine landesweite Organisation aufzubauen.

### Was waren Eure ersten Schritte?

Einfluss zu nehmen auf den Gesetzgebungsprozess war natürlich nicht mehr möglich. Wir konzentrierten uns darauf, unsere Treffen inhaltlich so interessant zu gestalten, dass sich ein fester Kern von TeilnehmerInnen herauschälen würde, der wiederum im Laufe der Zeit andere zum Mitmachen in unserem Arbeitskreis motivieren könnte. Mit Fachtagungen und Podiumsdiskussionen, die wir 1998 in Hephata und 2000 in Waldeck-Frankenberg organisiert haben, wollten wir zudem ein deutliches Signal senden: Wir schmoren nicht im eigenen Saft, sondern gehen mit dem, was wir zu sagen haben, offensiv nach außen.

### Nach zwanzig Jahren: Wie fällt die Bilanz aus? Fangen wir mal mit den Erfolgen an...

Die Mitgliederversammlung am 27. Januar in Hanau war bereits die 62. Veranstaltung. Die Fortbildungsthemen behandeln Fragen des Arbeitsrechts, Betriebsverfassungsrechts und Tarifrechts; auch aktuelle sozialpolitische Entwicklungen werden von uns bearbeitet. Im Schnitt beteiligen sich ca. 30 InteressenvertreterInnen aus

15-25 Einrichtungen. Seit einigen Jahren sind wir auch in der Lage, dreitägige Fortbildungen anzubieten, wie beispielsweise die zu Veränderungsprozessen in der Behindertenhilfe in Februar 2014. In der heutigen Zeit auf eine stabile Organisation verweisen zu können, die über eine eigene Zeitung verfügt und was noch viel wichtiger ist, über vielfältigen Gedanken- und Erfahrungsaustausch auch wirklich als Organisation lebt, ist schon großartig.

### Was trübt die Bilanz? Das Gegenteil von Erfolgen sind Niederlagen...

In unserer Satzung ist als Zweck des Vereins unmissverständlich formuliert, dass wir als AKAB auch politisch tätig werden wollen. Das meint aktives Eingreifen in gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen, die unmittelbar mit unseren Arbeitsbedingungen zu tun haben. „AKAB in Aktion“ bei Tarifauseinandersetzungen gibt es viel zu selten oder Positionierungen zu Themen, die Auswirkungen auf unsere Arbeitsverhältnisse haben werden wie die personenorientierte Steuerung der Eingliederungshilfe in Hessen oder das Bundesteilhabegesetz, sind nicht öffentlichkeitswirksam. Hier sind wir insgesamt schwach aufgestellt, von uns gehen kaum politische Initiativen aus! Zumindest können wir inzwischen aber sagen, dass wir mehr und mehr eine aktive Rolle in der Zusammenarbeit mit ver.di einnehmen, was sich inhaltlich wie personell bei der Vorbereitung möglicher Kampagnen niederschlägt.

## Ein Jahr Mindestlohn

Man erinnere sich an die düsteren Prophezeiungen: Ein Anspruch auf mindestens 8,50 Euro pro Arbeitsstunde würde der deutschen Wirtschaft schaden. Ob Arbeitsplatzverluste in Millionenhöhe oder Abwanderung von Unternehmen ins Ausland - die Botschaft war stets die gleiche.

Doch die Lohnuntergrenze trat am 1. Januar 2015 in Kraft, und ein Jahr später ist von negativen Effekten nicht mehr die Rede. Im Gegenteil. Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland ist eine Erfolgsgeschichte. Rund fünf Millionen Beschäftigte haben von ihm profitiert, darunter zwei Drittel Frauen. Mehr als 50.000 Aufstocker/innen sind jetzt nicht mehr auf staatliche Zuschüsse angewiesen. Jobverluste gab es allein bei Minijobs, stattdessen sind nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit rund 700.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze neu entstanden. Preissteigerungen hat es zwar in einigen Branchen gegeben, aber die wurden von den Kunden durchaus akzeptiert. Insgesamt höhere Lohnzahlungen haben die Kaufkraft gestärkt und im vergangenen Jahr spürbar zum Wirtschaftswachstum beigetragen. Trotz des erreichten Erfolges bleibt den Gewerkschaften noch einiges zu tun. Noch immer sind Ausnahmen vom Mindestlohn erlaubt, für Gruppen wie Langzeitarbeitslose oder junge Arbeitnehmer/innen, für Branchen wie die Zeitungszustellung. *hs (Artikel-Zusammenfassung, aus ver.di-Publik: Ausgabe 01/16)*

## Verdi

### Tagung Behindertenhilfe – Zwischen Inklusion und Insolvenz

Die ver.di-Bundesfachkommission Behindertenhilfe bewirbt ihre Fachtagung mit einem provokanten Titel.

Bedeutet Inklusion von Menschen mit Behinderung wirklich das Ende der professionellen Behindertenhilfe? Gehen unsere Arbeitgeber in Insolvenz und wir werden alle arbeitslos? – Das wollen wir nicht hoffen! Aber dennoch lauern große Gefahren, Veränderungen und auch Chan-



Die ver.di-Fachkommission ist Initiator der Fachtagung

cen in den derzeitigen politischen Diskussionen um das Bundesteilhabegesetz und anderer gesetzlicher Rahmenbedingun-

gen in unserem Arbeitsgebiet. Das Thema „Inklusion“ rauscht nicht einfach folgenlos an uns vorbei. Wir müssen aktiv mitgestalten und unsere eigenen Ideen und Vorstellungen einbringen. Deshalb bietet die ver.di Tagung vom 15.-17.06.2016

in Göttingen eine einmalige Gelegenheit, um sich mit kompetenten Fachreferenten zu diesen Themen auszutauschen, sein Wissen zu erweitern und vielleicht auch eigene Konzepte und Forderungen zu entwickeln. Es erwartet uns sicherlich eine facettenreiche Tagung mit vielen neuen Impulsen.

Weitere Informationen und Anmeldungen erhaltet ihr über: [heiseler@bb.verdi-bub.de](mailto:heiseler@bb.verdi-bub.de)