

Finger weg vom LWV



Jürgen Süß

Wieder einmal wird die Diskussion um die Auflösung, sprich Zukunft des Landeswohlfahrtsverbands Hessen geführt, zuletzt im Jahr 2005. Bei aller berechtigter Kritik: Die Grundstruktur des LWV hat sich bewährt und sollte nicht angetastet werden.

Seite 2

SprecherInnenkreis gebildet

Die ver.di-Landesfachkommission Behindertenhilfe hat sich für die Bildung eines SprecherInnenkreises entschieden. Er hat die Aufgabe, aktuelle Themen / Veranstaltungen vorzubereiten und die Öffentlichkeitsarbeit voran zu bringen.

Seite 3

AKAB in Aktion

Gewalt am Arbeitsplatz haben (fast) alle KollegInnen in der Behindertenhilfe schon mal erlebt. Was machen Einrichtungsträger konkret für den Schutz ihrer Beschäftigten, welche Handlungsoptionen haben Interessenvertretungen?



Seite 4

Indirekte Steuerung führt zu psychischen Belastungen Warum KollegInnen Regelungen zum Gesundheitsschutz unterlaufen

Wer hat es noch nicht beobachtet, bei anderen oder auch bei sich selbst: Selbstgefährdendes Verhalten wie krank zur Arbeit zu gehen wird trotz gutgemeintener Empfehlungen von KollegInnen verteidigt.

Dr. Klaus Peters vom Institut „cogito“ in Köln beschäftigt sich seit Jahren intensiv mit den (Hinter-) Gründen dieses „merkwürdigen“ Verhaltens. Seine zentrale These: In den Unternehmen geht es heute darum, die Leistungsdynamik von Selbständigen und Freiberuflern zu erhöhen. Der Freiberufler arbeitet im Zweifel rund um die Uhr; er hat oft nur wenige oder gar keine Freiräume; er nimmt im Zweifel keine Rücksicht auf seine Gesundheit. Hinter ihm, so beschreibt er es bildlich, ist das Krokodil her!

Dieses Organisationsprinzip nennt er „Indirekte Steuerung“ und seine zentrale Aussage lautet: Dieses Organisationsmodell hat die direkte Steuerung als Führungsmodell abgelöst, was nicht notwendigerweise



Dr. Klaus Peters bei seinem Vortrag auf der ver.di-Tagung in Göttingen zum BTHG am 17.6.17

eine bewusste Unternehmensentscheidung sein muss. Jeder könne für seinen eigenen Arbeitsplatz überprüfen, ob direkte („Kommandosystem“) oder indirekte („Krokodilmodell“) Steuerung vorliegt: Genügt es beispielsweise, sich auf die fachliche Seite der Arbeit zu konzentrieren? Oder sind gleichzeitig betriebswirtschaftliche Aspekte, z. B. Budgetvorgaben im Blick zu behalten?

Die neue Form der Leistungsbeurteilung, dass Erfolg an die Stelle von Leistung tritt, kann für jeden Einzelnen schwerwiegende Konsequenzen haben: Er erlebt

Ungerechtigkeits Erfahrungen, wenn der Erfolg ausbleibt, obwohl die Leistung gestimmt hat; er fühlt sich innerlich zerrissen, weil Konflikte, die er früher mit jemand anders hatte, er nun mit sich selbst hat („Wissen, das für mich gut ist, aber tun, was für mich schlecht ist“).

Worauf es ankommt? Die Folgen der indirekten Steuerung gilt es als gemeinsames Problem zu erkennen und nicht als individuelles Scheitern zu begreifen. Dafür sind Diskussions-Räume zu schaffen, in denen angstfrei miteinander umgegangen werden kann. *hs*

Diakonie

Los geht es!

In der Zeit vom 1. Januar bis 30. April 2018 finden die nächsten Mitarbeitervertretungswahlen des Diakonischen Werks Hessen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen – Waldeck (EKKW) und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) statt.

Die beiden hessischen Landeskirchen haben 2013 ein gemeinsames Diakonisches Werk für ganz Hessen gebildet.

Nun stehen also Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen an und es stellt sich die Frage der Wählbarkeit? Hier hat die gesetzliche Grundlage (Mitarbeitervertretungsrecht) keine

einheitliche Vorgabe gemacht. Jede Landeskirche kann eine abweichende Regelung beschließen. Ausgangspunkt ist, ob die Kandidatin / der Kandidat einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) angeschlossen ist.

Diesbezüglich gibt es in Hessen und Nassau eine andere Regelung, nämlich: dass die Kandidatin / der Kandidat nicht Mitglied in der ACK sein muss, also beispielsweise konfessionsfrei sein kann. Von den gewählten Mitarbeitervertretungen der Diakonie

der beiden Landeskirchen wird das nächste Gremium, der Gesamtausschuss gewählt. Bei dieser Wahl besteht für die Kandidaten das Erfordernis ein Mitglied der ACK zu sein. Verstanden?

Diese Regelung wurde anscheinend rechtzeitig vor der neuen Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen überprüft. Sie ist so geblieben. Eine Anpassung an die existierenden Gegebenheiten der Diakonie in Hessen hat anscheinend die Überprüfung des Diakonischen Werks und der Synoden der beiden Landeskirchen nicht ergeben.

Eine Regelung zur Bildung ei-

ner Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) für die Diakonie steht weiterhin aus. Gespräche zu kirchlichen Tarifverträgen in der Diakonie scheinen im Sande zu verlaufen. Aktuelle Gehaltserhöhungen und Arbeitsrechtssetzungen für die gesamte Dienstnehmerseite der Diakonie Hessen bleiben daher weiterhin offen. Im Bereich der EKKW herrscht für die diakonischen Mitarbeitenden der Status Quo.

Der Zeitraum von 2013 bis 2017 hat offensichtlich nicht ausgereicht, um gemeinsame tragfähige Regelungen zu finden. Los geht's! – Oder doch nicht? *rz*

Kurzmeldung

Armut wächst weiter

Die Zahl der Armen in Deutschland hat einen neuen Höchststand erreicht. Armut betrifft fast ein Sechstel der deutschen Bevölkerung: knapp 13 Millionen Menschen. Zu keiner Zeit seit der Wiedervereinigung gab es so viele Abgehängte. Armut ist unübersehbar: unter Berliner Brücken, in Frankfurter Bahnhöfen, in Hamburger Parks – zum Beispiel. Darum verwundert der Armutsbericht des Paritätischen Gesamtverbandes nicht. Er belegt nur eine Entwicklung, die seit langem bekannt ist; eine Tendenz, welche die Regierenden beharrlich gleichgültig ignorieren – und fördern.

Zu verdanken ist das auch einem boomenden Niedriglohnssektor und den seit Jahren stagnierenden mittleren Einkommen. Und während die Wirtschaft brummt, wächst die Zahl derer, die von ihrer Arbeit nicht mehr leben können. „Unterbeschäftigt“ nennt die Bundesagentur jene, die mit Hartz IV aufstocken müssen. Im Februar lebten mit 6,1 Millionen wieder mehr Menschen von dieser minimalen Grundsicherungsleistung.

Noch größer ist die Zahl der Obdachlosen. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe hatte bis zum Ende dieses Jahres ihren Anstieg auf eine halbe Million prognostiziert – unter ihnen Zehntausende Minderjährige. Betroffene sammeln Flaschen, betteln an Bahnhöfen, schlafen in U-Bahn-Tunneln.

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; Kerstin Hanes (kh)-AWO Integra gGmbH; Ralf Zeuschner (rz), Peter Boucsein (pb) – Treysa Hephata; Stefan Eich (se) – WfB Rhein-Main e. V.

Layout & Druck made2create

Redaktionschluss 29. August 2017
Nächste Ausgabe Januar 2018
Auflage: 5000 Exemplare

Kontakt

AKAB e.V.
Herwig Selzer (Vorsitzender)
Lebenshilfe Gießen
Robert-Bosch-Str. 6
Tel.: 0641-4801588-600
email:
betriebsrat@lebenshilfe-giessen.de

Der Kommentar

Finger weg vom LWV

Die Tinte zur Unterschrift unter das Bundesteilhabegesetz ist noch nicht trocken, da ist sie auch schon wieder da: Die Diskussion um die Auflösung / Zukunft des Landeswohlfahrtsverband Hessen. Macht es Sinn, dass die Ausgaben und Standards in der Behindertenhilfe für Hessen zentral gesteuert werden oder ist es nicht viel besser, dies den Landkreisen und kreisfreien Städten zu übertragen. Eine Diskussion, die immer wieder in regelmäßigen Abständen auftaucht, zuletzt im Jahr 2005. Das neue Bundesteilhabegesetz stellt die Personenzentrierung bei der Gewährung von Teilhabeleistungen in den Mittelpunkt. Jeder Mensch mit Teilhabebedarf soll diesen direkt mit dem Leistungsträger (zur Zeit der LWV) aushandeln. Die Frage, die sich hier durchaus stellt, ist natürlich, ob dies bei einem landesweit aufgestellten Träger mit Hauptdienstszitz in Kassel und Nebenstellen in Darmstadt und Wiesbaden sinnvoll ist. Kann hier die erforderliche Nähe zu den Anspruchsberechtigten hergestellt

werden? Vordergründig scheint dies ein ganz wesentlicher Punkt zu sein, der den LWV, zumindest in der heutigen Struktur, in Frage stellt.

Bei genauerer Betrachtung ergibt sich allerdings ein differenziertes Bild. Nicht nur die Feststellung von Teilhabebedarf ist Aufgabe des LWV, sondern auch die Sicherstellung von vergleichbaren Hilfen in ganz Hessen. Hierzu sammelt der LWV, in Form der Verbandsumlage, Gelder von den hessischen Landkreisen und kreisfreien Städten ein. Diese Verbandsumlage stellt die Finanzierung der erforderlichen Teilhabeleistungen sicher, einheitlich in ganz Hessen. Das ist gut so, denn so werden auch strukturelle Unterschiede, zwischen finanzstarken Landkreisen und eher ärmeren Landkreisen, ausgeglichen. Ein Schelm, der hier auf die Idee kommen könnte, dass sich finanzstarke Landkreise und Städte mit der Auflösung des LWV finanzielle Vorteile verschaffen wollen.

Aber nicht nur die Steuerung von Finanzströmen ist eine wichtige



Jürgen Süß, BR-Vorsitzender des LHW Waldeck-Frankenberg

Aufgabe des LWV. Nicht zu unterschätzen ist die Fachlichkeit, die hier über Jahrzehnte aufgebaut wurde, um passgenaue Angebote für Menschen mit Behinderungen aufzubauen. Diese zu zerschlagen wäre fatal. Entsprechende Strukturen gibt es derzeit in der Fläche nicht und diese wären kurzfristig auch nicht aufzubauen. Verlierer wären die Menschen mit Behinderung. Natürlich ist der LWV nicht perfekt. Kritische Punkte lassen sich hier sicherlich finden. Anpassungen an gesetzliche Grundlagen sind erforderlich. Regionale Strukturen aufzubauen ist mit Sicherheit eine zentrale Zukunftsaufgabe. Aber die Grundstruktur des LWV hat sich bewährt und sollte nicht angetastet werden.

Bericht aus den Einrichtungen

„Team Wallraff – undercover“ und was daraus folgt

Was auf RTL am 20. Februar zu sehen war, hat bundesweit für große Empörung gesorgt: Massivste Übergriffe und respektloses Verhalten gegen Menschen mit Handicap – ausgeführt von KollegInnen in Werk- und Wohnstätten der Lebenshilfen in Leverkusen und Speyer.

Die in der Reportage handelnden Akteure sind mit sofortiger Wirkung von der Arbeit freigestellt worden. Eine notwendige Maßnahme! Die Aufnahmen zeigen, dass die Probleme viel tiefer liegen. Es haben sich nicht nur einzelne Personen Fehlverhalten, Teams haben dies geduldet oder gar unterstützt. Beschwerden, die es nachweislich vor den Filmaufnahmen gegeben hat, wurde nicht nachgegangen.

Welche Konsequenzen sind zu ziehen? Es muss davon ausgegangen werden, dass in allen Einrichtungen der Behindertenhilfe Übergriffe, sprich Verstöße gegen die Menschlichkeit vorkommen. Die Lebenshilfe Bundesvereinigung hat inzwischen

eine bundesweite Beschwerdestelle eingerichtet. Ein erster Schritt in die richtige Richtung. Eine Projektgruppe, die bei der Lebenshilfe Gießen im Juni ihre Arbeit aufgenommen hat, beschäftigt sich u. a. mit der Frage, wie vor Ort mit vergleichbaren Fällen umgegangen wird. Gab es solche schon und wie wurde reagiert? Was gibt es bereits an innerbetrieblichen Instrumenten, solches Verhalten zu verhindern?

Wenn ein unangemessenes pädagogisches Verhalten bei KollegInnen beobachtet wird, stellt sich als unmittelbar erste Frage die nach der Beziehung zum Kollegen. Daraus leitet sich das Folgehandeln ab. Ist ein vertrauensvolles Verhältnis gegeben, wird die Situation vermutlich angesprochen und im besten Fall auch geklärt. Ist das Verhältnis eher angespannt oder distanziert, wird die Frage der kollegialen Beziehung vorrangig. Dann fällt auch die Bewertung der beobachteten Situation in vorhandene alte

Beziehungsbewertungs-Schemata. Die Hürde für kollegiales Feedback ist damit ziemlich hoch gesetzt, nicht zuletzt aus Sorge vor der Aktualisierung von „alten“ Themen. Eventuell bleibt die Situation unbesprochen, mit Langzeit-Wirkung bis hin zu nicht aufklärbaren und eskalierten Teamdynamiken. Demzufolge: Eine zentrale „Beschwerde-Anlaufstelle“ im Betrieb wird nur dann aufgesucht, wenn die Team-/Kollegen-Ebene nicht (mehr) funktioniert. Aus Kollegen-Sicht muss sie gewährleisten, dass keine Nachteile zu befürchten sind, man nicht als „Teampetze“ gilt, dass Anliegen wertschätzend bearbeitet werden und die „aufdecken“ der KollegInnen nicht unversehens zum Teil der Lösung werden. Eine Beschwerdestelle muss ermächtigt sein, bei Eingang einer Beschwerde zu beurteilen und zu entscheiden, wie das weitere Vorgehen sein soll.

hs

„Wir blühen so richtig auf, seit wir hier sind“

David Schwarzer ist in der Funktion als Teilhabemanager verantwortlich für das Projekt „Mitleben“ bei der Lebenshilfe Gießen.

Welche Rückmeldungen zur Zufriedenheit mit der neuen Wohnsituation liegen Euch bisher von den TeilnehmerInnen vor?

Ein Zitat: „Du kannst schreiben, dass es uns hier sehr gut geht, dass wir uns hier sehr gut aufgehoben fühlen, [...]“

„Hier wird alles ruhiger angegangen, es wird alles mit Ruhe und Zeit gemacht, mit Geduld und Liebe.“

„Wir können hier viel mehr selber entscheiden und bestimmen, hier ist man mehr sein eigener Herr und seine eigene Frau, als Paar haben wir das Sagen.“ „Wir blühen so richtig auf, seit wir hier sind.“ (Sabine Koch) In ähnlicher Weise äußern sich auch die anderen TeilnehmerInnen. Es zeigt sich eine hohe Zufriedenheit mit der neuen Wohnsituation.

„Mitleben“ Projekte gibt es an neun Standorten in Hessen, Ende März 2017 hat in Räumen der Hochschule Rhein/Main in Wiesbaden eine Abschlusstagung stattgefunden. Was sind aus deiner Sicht ihre wichtigsten Ergebnisse?

Eine der meines Erachtens wichtigsten Erkenntnisse der Abschlusstagung ist die, dass viele derjenigen NutzerInnen, welche in eine Wohngemeinschaft umgezogen sind, diesen Schritt zwar als einen großen in die richtige Richtung empfinden,



aber eben nur als Schritt auf einem längeren Weg. In einem Workshop der TeilnehmerInnen der Projekte wurde klar, dass der Wunsch dahin geht, in der eigenen Wohnung zu leben. Die Wohngemeinschaft scheint, wie beispielsweise eine Studenten-WG, nur eine Etappe auf dem Weg in die Eigenständigkeit.

Wie der Titel der Veranstaltung „Inklusion hat ihren Preis“ schon vermuten lässt, ist eine der Erkenntnisse, dass ein Mehr an Selbstbestimmung und Teilhabe, mit einem Mehr an Kosten korreliert. Eine Politik und mit ihr eine Gesellschaft, die sich Inklusion im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention als Ziel setzt, muss zwingend auch die finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. In den einzelnen Projekten ist es uns gelungen, eine entsprechende finanzielle Grundlage mit dem Kostenträger zu verhandeln. Dennoch existiert hier ein großes Fragezeichen wie es weitergeht, wenn solche Wohnangebote „in Serie gehen“.

In welchem Austausch steht Ihr mit den anderen Projekten in Hessen?

Der Austausch untereinander ist äußerst wertvoll. Auch wenn alle Projekte etwas unterschiedlich gelagert sind, gab es doch immer wieder Überschneidungspunkte, bei denen wir uns gegenseitig unterstützt haben. Dass dieser Austausch sehr bereichernd ist, zeigte sich auch bei gegenseitigen Besuchen immer wieder. Nach offiziellem Abschluss des Projektes des Landesverbandes, stellt dieser dennoch weiterhin ein Forum in Form eines Arbeitskreises bereit, worüber ein weiterer Austausch stattfindet. Auch der bilaterale Austausch einzelner Projekte findet weiterhin statt.

Professor May hat in seinem Vortrag davon gesprochen, Sozialräume seien nicht von außen gegeben, sondern müssen selbst geschaffen werden. Welche Erfahrungen habt Ihr in Gießen bisher sammeln können?

Zur Entwicklung des Sozialraumes kann ich leider noch nicht viel sagen. Im Fokus standen zunächst der strukturelle Aufbau des Unterstützungsangebotes und das „Ankommen“ im neuen Zuhause. Gesagt werden kann, dass Herr Professor May dahingehend recht hat, dass Räume, in denen soziales Geschehen stattfindet, nicht einfach da sind, sondern sich entwickeln müssen. Letztendlich trifft die hehre Idee von Inklusion und sozialem Miteinander schnell auf die Realität, in der es auf die Bereitschaft jedes Einzelnen ankommt, dieses Miteinander auch zu leben. Unsere Einweihungsfeier am 25.08. zeigte deutlich, dass es diesbezüglich noch viel Initiative bedarf.

DGB dokumentiert Altersarmut

In „Rente mit 70. Ein Schwarzbuch“ kommen Beschäftigte aus unterschiedlichen Bereichen zu Wort, die ihre Arbeits- und voraussichtliche Rentensituation schildern.

Annelie Buntenbach, Mitglied im DGB-Bundesvorstand und Mitherausgeberin, ist sich sicher, dass man mit der Kampagne „einen Nerv getroffen“ habe, da Millionen Menschen Angst vor Altersarmut hätten.

Einerseits sei für diese ungewiss, ob ihre Altersvorsorge ausreichen werde, um über die Runden zu kommen. Andererseits wüssten viele nicht mal, ob sie überhaupt bis zum Renteneintrittsalter in ihrem Beruf weiterarbeiten können. Denn angesichts der körperlichen Belastungen sei das in vielen Branchen „ein Ding der Unmöglichkeit“.

Die Herausgeber des Schwarzbuchs warnen vor einem bedrohlichen „Dauerfeuer“ aus der „immer gleichen Richtung“: Vor allem wirtschaftsnahe Politiker, Professoren, Unternehmer und ihre Lobbyorganisationen trommeln für höhere Altersgrenzen. Nicht zuletzt die EU forcieren den Vorschlag, das Rentenalter automatisch mit der durchschnittlichen Lebenserwartung anzuheben. Damit nehme man in Kauf, dass die Gruppe derer, die das Rentenalter nicht oder nicht gesund erreichen, weiter wachse. Ein höheres Eintrittsalter bedeute schlicht eine Kürzung der Renten, „groteskerweise bei weiter steigenden Beiträgen für die Arbeitnehmer“. *hs*

Verdi

Ver.di-Landesfachkommission Behindertenhilfe wählt SprecherInnenkreis

Mit neuem Elan will sich die Landesfachkommission Behindertenhilfe auf die Veränderungen der Arbeitswelt in der Behindertenhilfe vorbereiten.

Am 5. Juli hat die Kommission hierfür einen SprecherInnenkreis gebildet. Ihm gehören an: Jürgen Süß (Lebenshilfe Waldeck-Frankenberg), Alice Höllein (Vitos Teilhabe GmbH), Carmen Kellermann (AWO Integra gGmbH), Markus Grothe (Behinderten-



Stefan Röhrhoff, Jürgen Süß, Markus Grothe, Carmen Kellermann, Alice Höllein

werk Main-Kinzig) und Stefan Röhrhoff (Gewerkschaftssekretär

des Landesbezirks für den Fachbereich 03). Die KollegInnen werden für die Kommission aktuelle Themen und Veranstaltungen vorbereiten sowie für die Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich sein. Auf der Tagesordnung der

nächsten Zusammenkünfte wird auch die Fortführung der Aufwertungskampagne im Sozial- und Erziehungsdienst stehen. Die erreichten Verbesserungen in 2015 sind längst nicht das Ende der Fahnenstange.

Aktuell wird ein eintägiges Seminar „Wie verändert sich die Arbeitswelt in der Behindertenhilfe?“ am 27.10.2017 in Gießen inhaltlich vorbereitet. *kh*

Die ver.di-Landesfachkommission Behindertenhilfe stellt sich vor

Die Behindertenhilfe ist in Hessen ein breit gefächertes Arbeitsfeld. Hier sind Heilerziehungspfleger/innen, Erzieher/innen, Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, Altenpfleger/innen, Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung und Sozialarbeiter/innen, um nur einige Berufsgruppen zu nennen, in unterschiedlichsten Arbeitsbereichen (Frühförderung, Kindertagesstätten, Jugendhilfe, Werkstätten, Wohn Einrichtungen, ambulanten Diensten) tätig. Die Trägerstruktur ist bunt. Von kleinen Vereinen über kirchliche Träger bis hin zu den großen Sozialverbänden ist hier alles vertreten.



Tarifbindungen sind eher die Ausnahme. In diesem unübersichtlichen Arbeitsfeld ist es schwierig, gewerkschaftliche Strukturen abzubilden. Zu unterschiedlich sind die Rahmenbedingungen für die zu leistende Arbeit.

Mit der Landesfachkommission Behindertenhilfe versucht ver.di nun Fuß in diesem Bereich zu fassen. Engagierte KollegInnen aus der Praxis haben sich hier zusammengefunden, um die Themen der Behindertenhilfe zu bündeln und zu bearbeiten.

Denn bei aller Unterschiedlichkeit gibt es doch viele Gemeinsamkeiten:

- Wir wollen verlässliche Arbeitsbedingungen
- Wir wollen eine faire Bezahlung
- Wir wollen verlässliche Arbeitszeiten
- Wir wollen einen ausreichenden Gesundheitsschutz

Auf all diese Dinge haben auch Beschäftigte in der Behindertenhilfe einen Anspruch. Die Fachkommission hat sich zur Aufgabe gemacht, die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Einrichtungen aufzunehmen und Impulse zu geben, diese auf eine verlässliche Ebene, in Form von Tarifverträgen, zu heben. Hierzu kann die Fachkommission natürlich nur Bedingungen beschreiben, Anregungen geben und informieren.

Die aktive Arbeit muss in den Betrieben stattfinden. Wir wollen hierzu alle Unterstützung geben, die uns möglich ist, und als Plattform Informationen bündeln, um zu einem gemeinsamen Handeln zu kommen. **Stefan Röhrhoff, Landesfachbereichssekretär**

AKAB e.V. in Aktion

Gewaltprävention in der Behindertenhilfe ein großes Thema

Gewalt am Arbeitsplatz haben (fast) alle KollegInnen in der Behindertenhilfe schon mal erlebt. Was machen Einrichtungsträger konkret für den Schutz ihrer Beschäftigten, welche Handlungsoptionen haben Interessenvertretungen?

Welche hohe Aktualität diesem Thema zukommt, hat nicht zu-

Alle Altersstufen sind betroffen, Übergriffe kommen auf allen Beziehungs- und Arbeitsebenen vor, bei Klienten / MitarbeiterInnen wie bei KollegInnen.

Es geht um Einzelfälle und gleichzeitig ist davon auszugehen, dass es eine hohe Dunkelziffer gibt. Das Nicht-Darüber-Sprechen-Wollen steht oftmals

mit solchen Ereignissen in den einzelnen Einrichtungen auch ist, eine große Gemeinsamkeit gibt es: Analyse des Zustandskommens der Gewaltsituation und lösungsorientierte Maßnahmen sind abhängig von der Haltung der Geschäftsführung und den jeweiligen Leitungskräften! „Gibt es eine Unternehmenskul-



Gewaltprävention war das Thema der MV am 25. Januar in Hephata

letzt die Sendung „Team Wallraff – Undercover“, ausgestrahlt im Februar 2017 auf RTL, bewiesen. Gezeigt wurden Beschimpfungen und Demütigungen von Menschen mit Handicap, KollegInnen, die dies mit erlebten und nicht einschritten.

Ein erster Erfahrungsaustausch, der bereits im Januar stattgefunden hat, zeigt, dass körperliche, verbale, sexualisierte und psychische Gewalt in den unterschiedlichsten Formen auftritt.

einem notwendigen offenen Dialog entgegen.

Die Praxis zeige, so haben es mehrere Betriebsräte formuliert, dass die Zunahme von Gewalt am Arbeitsplatz auch zu tun habe mit Veränderung der Arbeitsbedingungen. Personal-mangel, die Zunahme psychisch belastender Arbeitssituationen erhöhen die Gefahr, dass durch-aus händelbare Situationen eskalieren.

So unterschiedlich der Umgang

tur, in der angstfrei die eigene Meinung ausgesprochen werden kann und auch gehört wird?“. „Ist eine fachliche Auseinandersetzung gewollt oder nicht?“

Was beeindruckt ist die Vielzahl von betrieblichen Instrumenten / Maßnahmen, die zum Einsatz kommen. Dazu

gehören u. a. Supervisionen, Fallbesprechungen, Biographie-Arbeit, in einigen Einrichtungen ist ein professionelles Deeskalationsmanagement installiert worden. All diese genannten und auch andere Maßnahmen müssen auch „gelebt“ werden, gerade hier zeigt sich Leitungskompetenz. Das gleiche gilt für Interessenvertretungen und ihrem wichtigsten Mittel, das sie einsetzen können: die Gefährdungsmeldung. *hs*

Arbeitsrecht

Direktionsrecht des Arbeitgebers: „Darf der das?“

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

Als Direktionsrecht wird das Recht des Arbeitgebers bezeichnet, die im Arbeitsvertrag oft nur allgemein umschriebenen Pflichten einseitig näher auszugestalten und durch Weisungen zu konkretisieren. Rechtsgrundlage des Direktionsrechts ist die Vorschrift des § 106 Gewerbeordnung (GewO). Der Arbeitgeber kann 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, z.B. Veränderungen bezüglich Einsatzort und Verteilung der Wochenarbeitszeit.

Weisungen dürfen erteilt werden bezüglich Art, Qualität und Ort der Arbeit, der Arbeitszeit und ihrer Aufteilung, Überstunden, Pausenregelungen, Urlaub, Betriebsferien und dem Ordnungsverhalten.

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 Arbeitszeitgesetzen und Urlaubsregelungen, durch Tarifvertrag und Bundesurlaubsgesetz. Gerichtsurteile konkretisieren das Weisungsrecht in Einzelfallentscheidungen und bilden damit einen Orientierungsrahmen für die Ausgestaltung und Grenzen des

Direktionsrechts.

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.

Der Betriebsrat ist – nicht in den Einzelfällen, aber kollektivrechtlich – in den meisten Regelungsbereichen in der Mitbestimmung. Er muss informiert werden und zustimmen z.B. bei Überstunden, Pausenregelungen, Betriebsferien und Ordnungsverhalten. Auch er kann vom Arbeitgeber getroffene Anweisungen vom Arbeitsgericht überprüfen lassen. *uts*