

Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Förderung der Autonomie Behinderter – fab e.V. Kassel

Vor gut 30 Jahren gegründet ist der fab e.V. mittlerweile ein mittelständischer Betrieb mit mehr als 550 Beschäftigten. Tendenz steigend. Hauptgeschäftsfeld ist die Assistenz für Menschen mit Behinderung: Als persönliche Assistenz, Schulassistenz und auch Arbeitsplatz- und Studienassistenz. Die Assistenznehmer*innen und ihr Anspruch auf Teilhabe stehen im Vordergrund für den behindertenpolitisch engagierten Verein. In dessen Schatten arbeiten – teils rund um die Uhr – formal unqualifizierte Assistenzkräfte, 90 % der Beschäftigten.



Benedikt Mohr

Was ist deine Hauptmotivation, BR-Arbeit zu machen?

Seit drei Jahren gibt es endlich einen BR. Höchste Zeit, die Arbeitsbedingungen sind in vielerlei Hinsicht prekär: Was macht ein 1-Stunden-Vertrag mit dem Selbstbewusstsein der Assistent*innen? Was macht Mensch mit in der Konkurrenz um Arbeitszeit? Bei den anderen Kolleg*innen im Assistenzdienst, des Unterstützten Wohnens und der Verwaltung ächzt es auch. Klar: die Regelung der Arbeitszeit im Interesse der Arbeitnehmer*innen ist erstmals das Wichtigste. Und natürlich ein rechtskonformer Arbeitsvertrag für die Assistent*innen!

Was geht dir bei dem Wort Sparpolitik durch den Kopf? & Welche Erwartungen hast du für die nächsten Jahre? & Welche Unterstützung bietet Dir der AKAB e.V. in deiner Alltagsarbeit?

Momentan müssen sich Assistenzdienstleister vor dem Kostenträger in der regionalen Konkurrenz nach unten angleichen, um als „wirtschaftlich“ anerkannt zu werden. Ab 2020, mit dem BTHG, muss auch ein Tarifvertrag (TV) unabhängig von Billigkonkurrenz als „wirtschaftlich“ anerkannt werden. Unser Arbeitgeber hat das als Chance erkannt, die Einkünfte zu verbessern. Ob ein TV abgeschlossen wird, ist die Sache der Gewerkschafter*innen im Betrieb. Damit es ein guter TV wird, müssen wir mehr Aktive im Betrieb werden. Die Zusammenarbeit mit Gewerkschafter*innen in anderen Assistenzbetrieben und auch der „klassischen“ Behindertenhilfe ist dabei sehr hilfreich. Für alle Betriebe.

AKAB e.V. in Aktion

Schere zwischen Einnahmen und Ausgaben wird weiter wachsen

Interessenvertretungen, Belegschaften und Einrichtungsträger stehen gleichermaßen vor großen Herausforderungen. Es gilt das Selbstbestimmungsrecht der Menschen mit Handicap deutlich zu stärken und trotz der Schere zwischen Einnahmen und Ausgaben gute, gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen abzusichern.

vonnöten, um zu verstehen: Es sind harte Zeiten, die bevorstehen – für alle Beteiligten!

Der Gesetzgeber hat beim Bundesteilhabegesetz (BTHG) durchaus mit offenen Karten gespielt. Er hat von vornherein klar zu verstehen gegeben, was ein Hauptziel ist: Eindämmung der so genannten Kostendynamik. Es sei dahin gestellt, ob die

Fragen: Erfolgen Einsparungen auf Kosten des Personals und damit auch der pädagogischen Qualität oder können Maßnahmen ergriffen werden, die keine weitere Arbeitsverdichtung zur Folge haben, aber trotzdem effektiv sind? Steht das kurzfristige Stopfen von Finanzlöchern im Mittelpunkt der Maßnahmen oder werden strategische Überlegungen nach vorne gerückt?

Auf der Fortbildungsveranstaltung des AKAB am 23. Januar in Kelkheim gab es einen intensiven Gedanken- und Erfahrungsaustausch zum aktiven Eingreifen von Interessenvertretungen. Unter anderem wurde formuliert: Ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das seinen Namen verdient, wäre extrem hilfreich, auch wenn es natürlich nicht alle Probleme lösen könnte. Perspektivisch werden Einrichtungsträger nur dann in Konkurrenz mit anderen Anbietern „am Markt“ bestehen können, wenn sie eine motivierte und gesunde Belegschaft in die Waagschale werfen können.

hs



Über 30 Betriebsräte / Mitarbeitervertretungen kamen zur Fortbildungsveranstaltung in Kelkheim

Wenn in den Jahren 2017 bis 2019 Einrichtungsträger mit einer Erhöhung der Entgeltsätze von sage und schreibe 4,2% klar kommen müssen, währenddessen im gleichen Zeitraum die Entgelte der Beschäftigten einen Anstieg von mehr als 8% verzeichnen, dann sind tiefere Mathematik-Kenntnisse nicht

strukturelle und inhaltliche Neuausrichtung allgemein gesehen nicht auch neue finanzielle Aufwendungen erfordern. Bedeutsam ist: Bei Einrichtungsträgern zeigt der Daumen 2019 nach unten! Die Parole „Sparen“ wird vermutlich überall ausgegeben werden, es stellen sich daher auch überall die gleichen

strukturelle und inhaltliche Neuausrichtung allgemein gesehen nicht auch neue finanzielle Aufwendungen erfordern. Bedeutsam ist: Bei Einrichtungsträgern zeigt der Daumen 2019 nach unten! Die Parole „Sparen“ wird vermutlich überall ausgegeben werden, es stellen sich daher auch überall die gleichen

Arbeitsrecht

Gesetz zur Brückenteilzeit am 01.01.2019 in Kraft getreten

Laut statistischem Bundesamt arbeiten rund 14 Millionen Menschen in Deutschland in Teilzeit, davon gut 11 Millionen Frauen.

Dies hängt maßgeblich damit zusammen, dass es nach wie vor die Frauen sind, die die Betreuung der Kinder, die Pflege von Angehörigen oder schlicht die Aufgaben im Haushalt übernehmen. Daher ist es auch genau die Gruppe der Erwerbstätigen die in der sogenannten „Teilzeitfalle“ stecken. Für die meisten Erwerbstätigen ist es kaum möglich von der Teilzeitbeschäftigung zurück oder in eine Vollzeitbeschäftigung zu wechseln, obwohl das Teilzeit- und Befristungsgesetz diese Möglichkeit bereits bietet. Dies hat die GroKo jetzt entsprechend des Koalitionsvertrages von 2018 aufgegriffen und im Teilzeit- und Befristungsgesetz die Möglichkeit geschaffen für eine Dauer von mindestens einem bis

zu fünf Jahren ohne konkreten Anlass in Teilzeitbeschäftigung zu wechseln und nach Ablauf der Teilzeitphase wieder die ursprüngliche Wochenarbeitszeit in Anspruch zu nehmen.

Anspruch auf die Brückenteilzeit haben Beschäftigte, die länger als sechs Monate bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der regelmäßig mehr als 45 Beschäftigte hat (ohne Azubis).

Die Brückenteilzeit muss mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Der Arbeitgeber muss den Antrag mit dem Beschäftigten erörtern.

Nach einer für den Arbeitgeber verpflichtenden „Anhörung“ des Beschäftigten kann der den Antrag aus betrieblichen Gründen oder wegen Unzumutbarkeit ablehnen.

Betriebliche Gründe: Ein betrieblicher Grund liegt vor, wenn die

Organisation des Betriebs, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit des Betriebs wesentlich beeinträchtigt ist, oder wenn das Teilzeitverlangen unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht. Die Ablehnung muss dem Beschäftigten dann spätestens einen Monat vor geplantem Beginn der Brückenteilzeit schriftlich, unter Angabe der Ablehnungsgründe, mitgeteilt werden. Wird diese Frist nicht eingehalten, gilt der Antrag als genehmigt. Wurde ein Antrag fristgerecht abgelehnt, kann ein neuer Antrag erst nach Ablauf von einem Jahr gestellt werden. Unzumutbarkeit: Die Unzumutbarkeitsklausel gilt nur in Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten. In Betrieben bis zu 60 Beschäftigte muss das Unternehmen nicht mehr als vier Beschäftigte die Brückenteilzeit gewähren, von 61-75 Beschäftigten fünf, von 76-90 Beschäftigten sechs usw.

mw

Wegweisende Urteile - Kirche ohne Sonderrechte



Herwig Selzer

Die Kirche bleibt ein gewöhnliches, weltliches Unternehmen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in zwei Urteilen die Rechte von Beschäftigten gestärkt. In den vorliegenden Fällen haben die Richter auf Diskriminierung entschieden.

Seite 2

Ver.di-Fachkommission erweitert Aufgabenfeld

Die ver.di-Landesfachkommission Behindertenhilfe hat sich in *Teilhabe und Soziale Arbeit* umbenannt. Grund ist eine neue inhaltliche Ausrichtung, die zukünftig auch die Bereiche ambulante Dienste, Jugend- und Drogenhilfe einbezieht. Gewerkschaftliche Kräfte sollen stärker gebündelt werden.

Seite 3

Betriebsrat stellt sich vor

Der Betriebsrat des fab e.V. Kassel ist Mitglied im AKAB e.V.



Benedikt Mohr

Seite 4

Bundesarbeitsgericht spricht weltliches Urteil

Kirche kann Verzicht auf eine zweite Ehe nicht verlangen

Zehn Jahre lang musste sich der frühere Chefarzt des katholischen St.-Vinzenz-Krankenhauses in Düsseldorf durch die Instanzen kämpfen, bis er am 20. Februar 2019 vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) Recht bekam.

Der Arbeitgeber hatte dem Chefarzt gekündigt, weil er nach seiner Scheidung ein weiteres Mal standesamtlich geheiratet hatte. Darin hatte der Arbeitgeber einen schwerwiegenden Verstoß gegen die Loyalitätspflichten aus der katholischen Grundordnung gesehen. Das Krankenhaus habe den Verzicht auf eine zweite Ehe nicht verlangen dürfen, entschied das BAG. Es folgte damit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 11. September 2018, wonach das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen der Kontrolle durch die weltlichen Gerichte unterliegt. Zwar war der Chefarzt Mitglied der katholischen Kirche und laut Arbeitsvertrag verpflichtet, die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenleh-



re zu beachten. Eine ungleiche Behandlung je nach Religionszugehörigkeit sei nur zulässig, wenn dies „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“, urteilten die Richter. Nach den Vorgaben des EuGH sei dies bei einem Chefarzt nicht der Fall.

„Eine Kündigung wegen etwas so Persönlichem wie einer zweiten Ehe auszusprechen, ist völlig aus der Zeit gefallen“, so

Verdi-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler. Für Patient*innen sei entscheidend, dass ein Arzt ein guter Mediziner sei und sich Zeit für sie nehme und nicht, ob er ein zweites Mal sein Ja-Wort gebe.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft fordert von den Kirchen, „die Zeichen der Zeit zu erkennen und endlich auch in ihren Betrieben das allgemeine Arbeitsrecht anzuwenden“. Die Rechte von Beschäftigten müssen Anwendung finden. Dies betreffe insbesondere den Abschluss von Tarifverträgen und die Wirksamkeit des Betriebsverfassungsgesetzes. Große diakonische Einrichtungen weigern sich nach wie vor, mit den Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen, weil dies angeblich gegen die Prinzipien der Dienstgemeinschaft verstoße. Aus Sicht von Verdi geht es den kirchlichen Unternehmern nur darum, sich „mit Hilfe des kirchlichen Arbeitsrechts Wettbewerbsvorteile zu verschaffen“.

hs

Diakonie

Ohne Vorwarnung

Ende April 2018 konstituierte sich für die Diakonie Hessen der Evangelischen Landeskirchen Kurhessen-Waldeck (EKKW) und Hessen und Nassau (EKHN) eine Arbeitsrechtliche Kommission (ARK.DH).

Sieben Dienstnehmervvertreter*innen sitzen sieben Dienstgebervvertreter*innen mit entsprechenden Vertretungen gegenüber. Sie verhandeln im Dritten Weg für über 30.000 Beschäftigte die Arbeitsbedingungen in der Diakonie Hessen. Vier Mitarbeitervertretungen (MAVen) beider Landeskirchen hatten sich auf den Weg gemacht,

um unabhängig von den Gesamtausschüssen (GAMAVen), der Gewerkschaft ver.di, dem Verband Kirchlicher Mitarbeiter (VKM) und der Kirchengewerkschaft (KG) Interessen von Mitarbeitenden der Diakonie einzubringen. Hauptziel war eine gemeinsame Arbeitsvertragsrichtlinie (AVR) für die Diakonie Hessen. Seit der Fusion der Diakonischen Werke 2013 wird jeweils die AVR angewandt, die für eines der beiden Kirchengebiete Gültigkeit hat. Dies hat u.a. Auswirkungen auf die Bezahlung innerhalb der Diakonie. Die vier MAVen entschieden nach

einem Diskussionsprozess mit dem VKM, dass sie drei Plätze, von den fünf Plätzen des VKM, auf dem Ticket des VKM besetzen. Die restlichen zwei Plätze der Dienstnehmerseite werden durch die KG besetzt. In einer Klausur im August 2018 wurde ein Startsignal mit paritätisch besetzten Ausschüssen für den Weg zu einer AVR gegeben.

Mitte Dezember 2018 wurden ohne Vorwarnung fast alle Mitglieder der vier MAVen in der ARK vom VKM abberufen. Begründung: „aus aktuellem Anlass“. Die abberufenen Mitglieder baten mehrmals um Er-

läuterung der Abberufung. Bis heute (26. März 2019) gab es keine Antwort des VKM. Seit Ende Dezember 2018 wird die Dienstnehmerseite in der ARK Diakonie Hessen durch fünf Mitglieder, mit Vertretung, fast komplett durch den Verband kirchlicher Mitarbeiter und zwei Mitglieder der Kirchengewerkschaft mit Vertretung wahrgenommen. Mal schauen wie die Arbeit der ARK nun „vorwärts geht“.

Die eingetretene Situation ist „Wasser auf die Mühlen“ all derjenigen, die sich seit Jahren gegen den Dritten Weg positioniert haben.

rz

Kurzmeldung

Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen, die ein Arbeitgeber ohne die unverzügliche Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist gem. § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX nicht grundsätzlich unwirksam.

Der erforderliche Inhalt der Anhörung und die Dauer der Frist für eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung richten sich nach den für die Anhörung des Betriebsrats geltenden Grundsätzen (§ 102 BetrVG). Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 13. Dezember 2018 - 2 AZR 378/18) stellt klar das die Kündigung nach § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX nicht unwirksam sei, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung erst nach Abschluss des Kündigungsverfahrens vor dem Integrationsamt und nach Anhörung des Betriebsrats beteiligt habe.

Die Vorinstanzen hingegen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Es bleibt also auch bei den sogenannten Formfehlern, sich nicht zu sicher zu sein das ein angestrebtes Kündigungsverfahren unwirksam ist. Gerade diese Fälle gilt es besonders sorgfältig zu prüfen und sich bzw. den betroffenen Arbeitnehmer nicht in vermeintlicher Sicherheit zu wiegen. mw

Impressum

Herausgeber AKAB e.V.

Redaktion Herwig Selzer (hs), Ulrike Traxler-Schmoranz (uts), Jörg Schroeder (jsc) – Lebenshilfe Gießen e. V.; Jürgen Süß (js) Mayk Wagner (mw) – LHW Waldeck-Frankenberg; Ralf Zeuschner (rz), – Treysa Hephata; Stefan Eich (se) – WfB Rhein-Main e. V.

Layout & Druck made2create

Redaktionsschluß 04. April 2019
Nächste Ausgabe August 2019
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
www.akab-hessen.org

Der Kommentar

Kirche ohne Sonderrechte

Die Kirche bleibt ein gewöhnliches, weltliches Unternehmen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in zwei Urteilen vorausgegangenen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) angeschlossen. Am 20. Februar 2019 hat es entschieden, dass Kirchen konfessionslose Bewerber*innen nicht benachteiligen dürfen. Der Sozialpädagogin Vera Egenberger wurde Schadenersatz zugesprochen, weil diese bei einer Bewerbung für eine Referent*innenstelle im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung wegen fehlender Kirchenmitgliedschaft nicht berücksichtigt wurde. Die Frage, ob die Konfession bei einer Stellenausschreibung zur Bedingung gemacht werden könne, liege nicht allein im Ermessen der Kirche. Vielmehr könne sie vor weltlichen Gerichten überprüft werden. Das Urteil hat weitreichende Auswirkungen. Schließlich beschäftigen Caritas und Diakonie zusammen mehr

als 1,1 Millionen Menschen. Dramatisch kann sich die Benachteiligung von konfessionslosen Erzieher*innen oder Krankenpfleger*innen vor allem bei der Arbeitsplatzsuche in Regionen mit fast ausschließlich konfessionellen Trägern im Gesundheits- und Sozialwesen auswirken. Vier Monate zuvor hatte der frühere Chefarzt des katholischen St.-Vinzenz-Krankenhauses in Düsseldorf vom BAG Recht bekommen. In diesem Fall ging es um die Kündigung des Arbeitgebers wegen seiner zweiten standesamtlichen Heirat. Eine ungleiche Behandlung je nach Religionszugehörigkeit sei nur zulässig, wenn dies „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“, urteilten die Richter. Nach den Vorgaben des EuGH sei dies bei einem Chefarzt nicht der Fall. Was bleibt an Ergebnis festzuhalten? Die Kirchen müssen auch in Zukunft keine Atheisten als Priester einstellen.



Herwig Selzer, BR-Vorsitzender Lebenshilfe Gießen

Eine ungleiche Behandlung je nach Religionszugehörigkeit ist weiterhin zulässig, wenn dies „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“. ABER: Die Urteile auf europäischer und bundesdeutscher Ebene belegen, dass die großen christlichen Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas kein rechtsfreier Raum sind. Wenn Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen – die in der Regel auch mit öffentlichen Geldern finanziert würden – nicht geschieden, homosexuell oder konfessionslos sein dürften, kann man durchaus von staatlich geduldeter Diskriminierung sprechen.

Bericht aus den Einrichtungen

Betriebsrätekonferenz zu „Entlastung mitbestimmen“

Am 9. März fand in Frankfurt eine Betriebsrätekonferenz mit dem Titel „Entlastung mitbestimmen! Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessensvertretung im Sozial- und Gesundheitswesen“ statt. Eingeladen hatte die Gewerkschaft ver.di.

Der Aufbau war im Prinzip nicht schlecht gestaltet. Es gab einen anfänglichen Input in Form von kleineren Vorträgen. Später wurden dann Gruppen gebildet, in denen auf speziellere Fragestellungen eingegangen wurden. Diese Gruppen wurden jeweils von sehr guten Referenten geleitet. Aber warum dann also nur im Prinzip? Es zeigte sich dann doch mal wieder, dass die Behindertenhilfe zum einen nur ein kleiner Bereich innerhalb des Fachbereiches ist. Auch ist der Organisationsgrad in vielen Einrichtungen nicht so hoch. Daraus ergab sich, dass die meisten Teilnehmer*innen aus dem Bereich der Altenpflege und Krankenhäuser kamen. Zwar zeigte

sich, dass diese Bereiche vielleicht auch die gleichen oder ähnlichen Probleme haben, doch die Lösungsansätze waren für mich dann stellenweise an unserer Realität etwas vorbei. Natürlich ist auch mir klar, dass man nach dem Betriebsverfassungsgesetz beim Thema Dienstplan die volle Mitbestimmung hat. Soweit die Theorie. Oftmals hängt es aber doch an einer mangelnden personellen Ausstattung, warum es dann zu den Problemen kommt. Und hier hat ein Betriebsrat in einem Großkonzern, der womöglich noch nach Gewinnmaximierung strebt, andere Ansatzpunkte. Als zweiter Aspekt wurden von dem Veranstalter die Vernetzung und der Austausch hervorgehoben, die solche Veranstaltungen mit sich bringen. Dies ist sicherlich eine gute Sache und auch ich finde dies immer befruchtend und ein wichtiges Element in unserer Arbeit. Hierbei war natürlich wieder dasselbe Problem

der Unterrepräsentiertheit der Behindertenhilfe wie bereits vorher erwähnt. Zwar ist es immer gut, auch mal über den Tellerrand zu schauen, aber der konkrete fachliche Austausch konnte so nur eingeschränkt stattfinden. Und es zeigt sich dabei, dass wir zumindest in Hessen zum Thema Vernetzung und Austausch durch den AKAB in der Behindertenhilfe sehr gut aufgestellt sind. Aber wer weiß, was die Zukunft bringt. Durch das BTHG und deren Umsetzung wird es vermutlich Veränderungen geben. Da wird dann vielleicht doch irgendwann die branchenübergreifende Vernetzung wichtiger, auch weil es vielleicht gar keine andere Branche mehr ist. Wie viele soziale Großkonzerne werden auch die Behindertenhilfe als Markt entdecken (außer denen, die es jetzt schon gibt)? Und es gibt noch viel mehr Fragen (...). Es wird auf jeden Fall spannend und wir müssen dran bleiben. se

Verband Paritätischer Arbeitgeber (VPA) hat sich gegründet

Hierzu führen wir ein Gespräch mit Jürgen Süß, Betriebsratsvorsitzender im Lebenshilfe-Werk Kreis Waldeck-Frankenberg und Mitglied des Sprecherkreises der ver.di-Fachkommission *Teilhabe und Soziale Arbeit in Hessen*



Die Gründung des neuen Arbeitgeberverbandes in Hessen für soziale Einrichtungen ist vollzogen, wie schätzt du diese Entwicklung ein?

Grundsätzlich bewerte ich es positiv, dass durch die Gründung des VPA deutlich wird, dass es soziale Betriebe gibt, die erkannt haben, dass ein Tarifvertrag eine wichtige Grundlage für die Beschäftigung von Arbeitnehmern ist. Gerade unter den Bedingungen des Bundesteilhabegesetzes ist es wichtig, dass sich Betriebe der sozialen Arbeit über Qualität der Arbeit im Wettbewerb begegnen und nicht über Lohnkosten. Hier haben wir aktuell leider schon viel zu viele Beispiele, wo anderes Realität ist. Ambulante Dienste im Bereich der Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Jugendhilfe können hiervon ein Lied singen. Dies führt letztendlich nur zu einer Abwärtsspirale bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen, weil Kostenträger dies ausnutzen.

Also ist die Gründung des neuen Arbeitgeberverbandes aus deiner Sicht ein Schritt nach vorne?

Nein, so kann man das nicht sagen. Denn wir haben in der Sozialen Arbeit einen Tarifvertrag, der von vielen Trägern angewendet wird, den Tarifvertrag

öffentlicher Dienst (TVöD). Dieser war über viele Jahre Leitwährung, ist aber leider in den letzten Jahren immer mehr durch betriebliche Regelungen verdrängt worden. Die Anwendung dieses Tarifvertrages ist in sich schlüssig, denn die Sozialen Betriebe erfüllen, in der Regel, staatliche Pflichtaufgaben. Es ist daher nur mehr als richtig, dass die Beschäftigten in diesen Betrieben genauso vergütet werden, wie die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Die Gründung des neuen Arbeitgeberverbandes lässt nun den Schluss zu, dass die Zielsetzung nicht die Anwendung des TVöD ist, sondern die Schaffung eines neuen Tarifwerkes, womöglich zu schlechteren Bedingungen. Diese Sichtweise drängt sich auf, da diese Arbeitgeber, die den VPA gegründet haben, ohne Probleme den TVöD übernehmen könnten, am saubertesten durch die Mitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband.

Also ist die neue Entwicklung durchaus mit Vorsicht zu genießen.

Ja natürlich. Gerade zum Beispiel bei den Arbeitszeitregelungen scheint es bei den Trägern den Bedarf nach neuen,

flexiblen Regelungen zu geben. Aus meiner Sicht, in Unkenntnis der Rechtslage. Denn faktisch kann kein Tarifvertrag Dinge anders regeln, als dies in Gesetzen steht. Das Arbeitszeitgesetz ist von allen Betrieben einzuhalten, da hilft auch kein Tarifvertrag. Weiterhin gehe ich nicht davon aus, dass es die Zielsetzung des neuen Arbeitgeberverbandes ist, bessere Gehälter und bessere Arbeitsbedingungen als im TVöD zu schaffen.

Was wäre aus Deiner Sicht der richtige Weg für Arbeitgeber in der sozialen Arbeit?

Für mich gibt es hier nur die Vollenwendung des TVöD in allen Einrichtungen und Diensten. Das ist sicherlich nicht überall in einem Schritt möglich, da der derzeitige Lohnabstand in einigen Betrieben zum TVöD sehr hoch ist, aber der Weg dahin sollte verbindlich mit der Gewerkschaft ver.di vereinbart werden. Weiterhin wichtig ist dabei natürlich auch die Vollmitgliedschaft im kommunalen Arbeitgeberverband, da man sich hierdurch auch die Mitsprache bei der zukünftigen Tarifgestaltung auf Arbeitgeberseite sichert.

Bis in die neunziger Jahre galt das sogenannte Selbstkostendeckungsprinzip zur Refinanzierung von sozialer Arbeit. Hier war der damalige Bundesangestelltentarifvertrag selbstverständliche Refinanzierungsgrundlage. Hierzu müssen wir zurückkehren, zum Wohle aller Beteiligten. Wenn alle Träger den TVöD anwenden, dann gibt es hier auch auf der Kostenträgerseite keine Alternative.

Minijobben bis zur Rente

Glaubt man dem „Dritten Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze“, den die Bundesregierung Ende 2018 vorlegte, hat sich die Erwerbsbeteiligung der älteren Beschäftigten in den vergangenen Jahren ausgesprochen dynamisch entwickelt. Habe im Jahr 2000 nur jeder fünfte 60- bis 64jährige sozialversicherungspflichtig gearbeitet, sei es 2017 bereits mehr als die Hälfte aus dieser Altersgruppe gewesen.

Beim genauen Hinsehen relativieren sich allerdings die Erfolgsmeldungen. Die übergroße Mehrheit steckt in einem prekären Arbeitsverhältnis. Mehr als zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiteten lediglich in einem Teilzeitjob. Die Zahl der Minijobber zwischen 55 und 65 Jahren stieg von 2013 bis 2018 von rund 1,3 auf mehr als 1,5 Millionen. Trotz steigender Beschäftigungszahlen bleibt das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis in den rentennahen Jahrgängen ein Minderheitenmodell. Ungefähr eine halbe Million Menschen dieser Altersgruppe waren durchgängig erwerbslos. Grundsätzlich gilt: Wer früher in Rente geht, hat mit Abschlägen zu rechnen. Freuen kann sich nur, wer im Alter von inzwischen 63 Jahren und acht Monaten 45 Arbeitsjahre hinter sich gebracht hat. Für diese Gruppe wurde vor fünf Jahren die sogenannte „Rente mit 63“ eingeführt. Eine nicht altersgerechte Arbeitswelt steht im Widerspruch zum steigenden Eintrittsalter. *hs*

Ver.di

Ver.di-Fachkommission Behindertenhilfe richtet seine Arbeit inhaltlich neu aus

Der Name ist neu, die Inhalte wurden weiter gefasst. Dies ist das Ergebnis der inhaltlichen Debatte zur Ausrichtung der bisherigen Fachkommission Behindertenhilfe in ver.di-Hessen.

Nach intensiv geführter Diskussion mündete die Debatte in eine einstimmige Beschlusslage. Im Fokus der Fachkommission werden künftig auch die Bereiche ambulante Dienste, Jugend- und Drogenhilfe stehen. Dies



Die Landesfachkommission traf sich am 22. März in Gießen

ist erforderlich, da es gilt, die gewerkschaftlichen Kräfte zu

bündeln um die Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen zu verbessern. Klar wurde, dass die Problemstellungen in „Sozialen Einrichtungen“ durchaus vergleichbar sind und eine einheitliche Strategie erfordern. In diesem Zusam-

menhang wurde dann auch der Name der Fachkommission neu gefasst. Da die Begrifflichkeit der „Behindertenhilfe“ ohnehin nicht mehr zeitgemäß ist, war als Ausdruck der erweiterten Aufgaben schnell ein neuer Name gefunden: Fachkommission *Teilhabe und Soziale Arbeit*. Die Fachkommission wird über einen Sprecher*innenkreis gesteuert, der die künftige inhaltliche Arbeit vorbereitet.