

## Es geht (auch) um existentielle Fragen



Herwig Selzer

Die Angst, nicht mehr den Anforderungen gerecht werden zu können, im schlimmsten Fall die Arbeit zu verlieren, hat eindeutig zugenommen. Im Einzelfall geht es ums Ganze, um die Existenz! Solche Beratungsgespräche gehen unter die Haut.

Seite 2

## Ver.di-Fachtagung mit 200 Teilnehmer\*innen

In der Behindertenhilfe finden gegenwärtig tiefgreifende Veränderungen statt, nicht nur durch eine zunehmende Ökonomisierung, sondern auch durch eine zunehmend personenzentrierte Ausrichtung der Leistungen. Damit einhergehend verändern sich auch Tätigkeiten, Anforderungen und Berufsbilder.

Seite 3

## Betriebsrat stellt sich vor

Der Betriebsrat der AWO Integra gGmbH ist Mitglied im AKAB e.V.



Kerstin Hannes

Seite 4

## „...dass nichts bleibt, wie es war!“

### Viel Diskussionsbedarf in Bezug auf die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes

Unter diesem Titel trafen sich am 12. und 13. September fast 200 Arbeitnehmer\*innen-Vertreter zur ver.di-Fachtagung Behindertenhilfe in Weimar.



Das Interesse an der Tagung war selbst für die Veranstalter überwältigend, so dass die ursprünglich geplante Kapazität von 100 Teilnehmer\*innen auf 200 Personen aufgestockt werden musste. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand natürlich das Bundesteilhabegesetz.

„Das alte Recht endet am 31. Dezember“, stellte die Politik- und Erziehungswissenschaftlerin Petra Kaps vom Zentrum für Evaluation und Politikberatung (ZEP) klar. Ab dem 1.

Januar 2020 müssen Fachleistungen und Leistungen zur Existenzsicherung für Menschen mit Behinderungen getrennt behandelt werden. Das ist insbesondere für stationäre Einrichtungen eine große Herausforderung. Leistungen sollen sich künftig nach den individuellen Wünschen und Bedürfnissen behinderter Menschen richten, nicht nach der Logik von Institutionen. Entsprechend ändert sich die Finanzierung. Weiterhin soll es auch noch billiger werden, so „ganz klar das Interesse der Kostenträger“ erläuterte Kaps. In mehreren Fachvorträgen wurde das Bundesteilhabegesetz aus unterschiedlichen Sichtweisen betrachtet. So kamen hier der Geschäftsführer der Lebenshilfe Niedersachsen Rüdiger Stolz, der Behinder-

tenbeauftragte des Landes Bremen Joachim Steinbrück und der Vorsitzende der Gesamt MAV Bethel Christian Janßen zu Wort. Einig waren sich alle Referent\*innen, dass bei den Neuerungen des Bundesteilhabegesetzes die tarifliche Vergütung und die Fachlichkeit für Beschäftigte sichergestellt sein muss. „Wir erbringen hoch qualifizierte Tätigkeiten“, bekräftigte Christine Rapp, Betriebsrätin bei Leben mit Behinderung Hamburg. Die verbreitete Vorstellung, jede/r könne eine solche Arbeit machen, sei falsch. Die Diskussionen im Plenum und in Workshops zeigten, dass in den Einrichtungen der Behindertenhilfe nach wie vor eine große Unsicherheit mit den neuen Bedingungen besteht. Wie die weitere Entwicklung sich gestalten wird, ist weiterhin unsicher. „Wir müssen dranbleiben und insbesondere auf der Länderebene mitgestalten“, so eine zentrale Aussage der Tagung.

js

## Diakonie

### Entgelterhöhungen in der Diakonie Hessen

Anfang Juli 2019 hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen (ARK DH) Entgelterhöhungen für die Mitarbeitenden im Bereich der Diakonie Hessen in der Evangelischen Landeskirchen Kurhessen-Waldeck (EKKW) und Hessen und Nassau (EKHN) beschlossen.

Dabei wurden den unterschiedlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVRen) in Kurhessen-Waldeck und Hessen und Nassau erneut Rechnung getragen. Bezogen auf die jeweilige AVR wurden die Entgelterhöhungen beschlossen. Für die Dienstnehmerseite / Arbeit-

nehmerseite wurden diese Entgelterhöhungen von den Mitgliedern, die vom Verband Kirchlicher Mitarbeiter (VKM) und von der kleinen Kirchengewerkschaft (KG) entsandt sind, beschlossen.

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden in der Diakonie war direkt nicht einbezogen.

Hier zeigt sich erneut deutlich, dass das Diakonische Werk zwar 2013 fusionierte, aber die AVRen noch lange nicht vereinheitlicht sind und es noch ein langer Weg bis dahin ist. Folge daraus ist, dass die Mitarbeitenden der Diakonie

in Hessen und Nassau rückwirkend ab dem 1. April 2019 3,3% mehr erhalten und ab dem 1. April 2020 3,2%. Für die Mitarbeitenden der Diakonie in Kurhessen-Waldeck gibt es ab 1. Oktober 2019 1,2%, ab dem 1. April 2020 3,2% und ab dem 1. Oktober 2020 2% mehr. Dazu kommen noch 1 AVR Tag für 2019 und 2 AVR Tage für 2020 als zusätzliche freie Tage. Die stationäre Altenhilfe erhält insgesamt eine geringe Entgelterhöhung. Außerdem wird der Kinderzuschlag rückwirkend ab 1. April 2019 auf 130 € erhöht.

Bei beiden AVRen sind noch

jeweils etliche einzelne Anpassungen erfolgt. Für beide Beschlüsse und für die Regelungen zur Sicherung der Zukunft (Notlagen) gelten eine Laufzeit bis zum 31. März 2021.

Konkrete Beschlüsse zur Erlangung einer gemeinsamen AVR im Bereich der Diakonie Hessen waren nicht Inhalt der Beschlüsse. Ich gehe davon aus, dass alle Mitarbeitenden der Diakonie Hessen, egal welche AVR auf sie zutrifft, die entsprechenden Entgelterhöhungen nicht zurückweisen werden, auch wenn sie nicht per Tarifvertrag zu Stande gekommen sind.

rz

## Kurzmeldung

### ver.di - Fachkommission kämpft für Tarifbindung

Wie handlungsfähig sind wir in den Einrichtungen? Das ist eine zentrale Frage, mit der sich die Fachkommission derzeit beschäftigt. Die Forderung nach guten Tarifverträgen von den Beschäftigten auf der einen Seite und die Gründung des „Paritätischen Arbeitgeberverbandes“ auf der anderen Seite lösen keinen Automatismus aus. Real stehen wir vor den Herausforderungen des Bundesteilhabegesetzes, von mehrheitlich nicht tarifgebundenen Sozialbetrieben und einer großen Zahl von Beschäftigten im Assistenzbereich, deren Arbeitsverhältnisse in höchstem Maße prekär sind.

Klar ist, dass es in Betrieben ohne eine starke ver.di-Mitgliedschaft kaum möglich sein wird, zu guten tariflichen Ergebnissen zu kommen. Kolleginnen und Kollegen müssen Gesicht zeigen und sich zu ihrer Gewerkschaft bekennen. Das heißt Mitglied werden. Das dumpfe Grummeln an der Basis, „die Gewerkschaft macht ja nichts“, ist scheinheilig. Denn die Gewerkschaft in einem Betrieb ist nur so stark und durchsetzungsfähig, wie sie Mitglieder hat. Das ist die Wahrheit, mit der umgegangen werden muss. Diese Wahrheit prägt dann auch die Entscheidungen der Fachkommission. *js*

## 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. Oktober 2019  
Nächste Ausgabe Januar 2020  
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

### Es geht (auch) um existentielle Fragen

Die zunehmende psychische Belastung am Arbeitsplatz ist zum Dauerthema geworden. Gefühlt leben ganze Fortbildungsinstitute und Coaching-Anbieter von dem Stress, der die Arbeitswelt immer mehr beherrscht. So lassen sich Betriebsräte in Handlungsoptionen unterweisen, suchen Kolleg\*innen nach konkreter Unterstützung.

Was deutlich zu spüren ist: die Angst, selbst nicht mehr den Anforderungen gerecht werden zu können, im schlimmsten Fall die Arbeit zu verlieren, hat eindeutig zugenommen. Dabei ist die Frage, ob es sich um begründete Ängste handelt, durchaus zweitrangig. Die subjektive Wahrnehmung steht an erster Stelle, und die lässt Kolleg\*innen oftmals aussprechen: Es geht ums Ganze, es geht um die Existenz! Solche Beratungsgespräche gehen ganz schön unter die Haut, vor allem weil die Handlungsoptionen äußerst begrenzt sind.

Oftmals zeigt sich, dass es gar nicht die Arbeit selbst ist, die den Psychostress auslöst. Sind die Rahmenbedingungen gut, ist genug Personal vorhanden,

klappt das Miteinander im Team, dann ist die Arbeitszufriedenheit hoch, wird der Job gerne erledigt. Für viele ist es nach wie vor auch selbstverständlich, kurzfristig bestehenden Personalnotstand mit eigener Mehrleistung auszugleichen. Zum (persönlichen) Problem wird es, wenn tatsächlich die anstehenden Aufgaben mit dem eigenen Arbeitspensum nicht mehr zu erfüllen sind und als „Krönung“ Wertschätzung und Anerkennung kaum oder gar nicht ausgesprochen werden.

Was tun? Worauf Kolleg\*innen sehr oft kommen – als „Lösung“: „Ich bin selbst schuld, ich bin der Aufgabe nicht gewachsen, es liegt an mir!“ Wenn sich Kolleg\*innen endlich durchringen, sich Hilfe zu organisieren und beispielsweise auch zum Betriebsrat gehen, wird im Gespräch schnell klar, dass oben genannte „Lösungsstrategie“ versagt hat und die persönliche Not, der Leidensdruck so groß geworden sind, dass jetzt ganz schnell etwas passieren muss.

Eine Handlungsempfehlung steht ganz oben, wenn Diskussionen beispielsweise mit dem



Herwig Selzer, BR-Vorsitzender Lebenshilfe Gießen

Vorgesetzten sich als fruchtlos erwiesen haben: Zeige deine Überlastung an, stelle eine Überlastungsanzeige, um dich selbst zu schützen und den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, so schnell wie möglich Schritte zur Verbesserung der Arbeitssituation einzuleiten. Zur Gesundheitserhaltung gehört natürlich auch, die psychischen Stressfaktoren zu benennen. Hierzu können zählen Pausen, die nicht genommen werden können oder auch nicht zu klärende Konflikte mit Kolleg\*innen.

Psychische Belastungen lassen sich nur eine gewisse Zeit aushalten. Es gilt, ins eigene Handeln zu kommen und sich dabei Unterstützung zu holen, z. B. von Betriebsräten. Psychische Grenzerfahrungen wie Existenzängste braucht kein Mensch!

## Bericht aus den Einrichtungen

### Was hält mich gesund, was macht mich krank?

**Gesund arbeiten hat viele Facetten. Eine ist, wie mein Arbeitgeber mich unterstützen kann, wenn ich (langzeit-)erkrankt bin. Eine andere ist die Frage, wie könnte mein Arbeitsplatz gestaltet sein, damit ich lange gesund arbeiten kann.**

Der Betriebsrat der Lebenshilfe Gießen lud im Frühjahr Kolleg\*innen zu einer Betriebsversammlung ein, auf der in Arbeitsgruppen zu den oben genannten zwei Fragestellungen intensiv diskutiert wurde. Hintergrund war und ist das gemeinsame Vorhaben von Vorstand, Geschäftsführung und Betriebsrat, ein inklusives betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen. Natürlich hat die Lebenshilfe Gießen bereits viele gesundheitsfördernde Maßnahmen ergriffen; dazu gehören unter anderem ein über Jahren erprobtes BEM-Verfahren, Betriebsvereinbarungen zu Mobbing, Diskriminie-

rung und sexuelle Belästigung bzw. zur Arbeitszeitgestaltung im Bereich Wohnen oder auch ein klar definiertes Procedere bei einer Überlastungsanzeige. Ziel ist es jetzt, aufeinander abgestimmte und sich ergänzende Einzel- und Kollektiv-Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeit zu entwickeln und eigenverantwortliches Handeln zu stärken.

Ein großes Thema in den Arbeitsgruppen war die Verlässlichkeit im Arbeitsrahmen. Ja, ich fühle mich wohl und gesund bei der Arbeit, wenn es ein klares Aufgabenfeld, einen klaren Handlungsrahmen und klare Arbeitsstrukturen gibt, wenn es akzeptiert ist, auch mal „Nein“ zu sagen. Eine hohe Gewichtung erfuhren auch die Punkte „Gute Kommunikation“, sprich gute Besprechungskultur, Möglichkeiten zu Qualifizierung und Weiterbildung, Lob / Feedback meiner Arbeitsleis-

tung, Gestaltungsspielräume und Abwechslung, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Spannend war, dass auch Erfolge in der eigenen Arbeit von mehreren Kolleg\*innen als gesundheitsfördernd benannt worden sind, darauf bezogen, selbst Ziele zu erreichen oder auch Lernfortschritte bei den Mitarbeiter\*innen / Klient\*innen feststellen zu können.

Als größter belastender und krankmachender Faktor wurden die Arbeitsverdichtung und Überlastung angeführt. Abteilungsübergreifend wurden solche Punkte benannt wie „zu viele parallele Prozesse“, unrealistische, unerreichbare Ziele, das Gefühl, den Klient\*innen mit ihren Bedürfnissen nicht gerecht zu werden oder auch von Vorgesetzten nicht ernstgenommene Überlastung. Eher abteilungsspezifisch sind Rückmeldungen wie Termindruck oder Multitasking zu werten. *hs*

## „Wir brauchen einen klaren und zielgerichteten Schulterschluss“

Hierzu führen wir ein Gespräch mit Mayk Wagner, stellv. Betriebsratsvorsitzender im Lebenshilfe-Werk Kreis Waldeck-Frankenberg e.V., Mitglied im ver.di Bezirksvorstand FB 03 Nordhessen



**Die Fachtagung Behindertenhilfe findet in regelmäßigen Abständen als bundesweites Treffen der Interessenvertreter\*innen von Beschäftigten der Behindertenhilfe statt. Welche Themen wurden gesetzt?**

Das diesjährige Treffen stand unter dem Motto „...dass nichts bleibt, wie es war! Veränderungen in der Arbeitswelt der Behindertenhilfe im Zuge neuer gesetzlicher Regelungen“ und fand dieses Jahr in Weimar statt. In der Behindertenhilfe finden gegenwärtig tiefgreifende Veränderungen statt, und das nicht nur durch eine zunehmende Ökonomisierung, sondern auch durch eine zunehmend personenzentrierte Ausrichtung der Leistungen. Damit einhergehend verändern sich auch Tätigkeiten, Anforderungen und Berufsbilder. Diese Veränderungsprozesse müssen aktiv durch die Beschäftigten und deren Vertreter mitgestaltet und begleitet werden.

**Welche Schwerpunktthemen wurden in der bundesweiten Fachtagung bearbeitet?**

In der zweitägigen Tagung wurde der Ansatz verfolgt, eine Art Bestandsaufnahme zu machen, den Blick dabei auf die Entwicklung in den letzten 25 Jahren und auf die gegenwärtigen Verhältnisse zu lenken, dabei sehr konkret die veränderten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu beleuchten und Verschlechterungen, aber auch Verbesserungen darzustellen. Dazu kommen die Fragestellungen, wie man auf diese Veränderungen als betriebliche Interessenvertreter\*innen reagieren, sich beteiligen und mitgestalten kann.

**Wie stellt sich die Situation in den unterschiedlichen Bundesländern dar?**

Petra Kaps vom Zentrum für Evaluation und Politikbera-

tung (ZEP) hat sehr kompetent die schwierige Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes auf Länderebene dargestellt. Rahmenvereinbarungen, die in allen Bundesländern die Ausgestaltung und konkrete Umsetzung des BTHG sicherstellen sollen, befinden sich derzeit in den Bundesländern in Verhandlungen und können dazu beitragen, die Arbeitssituation in den Betrieben maßgeblich zu beeinflussen. Im besten Fall durch Festlegung von Personalstandards in den Einrichtungen, der Festlegung einer verbindlichen Refinanzierungsstruktur von Leistungsanbietern (Stichwort Tariflöhne) und Qualitätsstandards. Im schlechtesten Fall genau diese Bereiche einem schleichenden Abbau zu unterwerfen.

**Das hört sich ja kritisch an. Gibt es denn auch positive Aspekte, die sich aus dem BTHG herauslesen lassen?**

Joachim Steinbrück, Behindertenbeauftragter der Stadt Bremen unterstrich, dass sich die gesetzlichen Neuregelungen wie das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen auch positiv auf die Entwicklung der personenzentrierten Leistungen auswirken können. Voraussetzung dafür sei jedoch besonders für Menschen mit psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen, dass eine adäquate und qualifizierte Begleitung zur Entscheidungsfindung der Anspruchsberechtigten stattfindet. Dies sei nur durch gutes ausgebildetes und qualifiziertes Personal sicherzustellen

**Gibt es denn ein einheitliches Berufsbild von Beschäftigten in der Behindertenhilfe?**

Jochen Dürr vom Bundesver-

band Heilerziehungspflege schilderte ausführlich die Problematik, dass bis zum heutigen Tag kein einheitliches Berufsbild und keine bundeseinheitliche Ausbildung geregelt sei. Dies führe dazu, dass in einigen Bundesländern die Ausbildung vom Lernenden selbst finanziert, in anderen hingegen Ausbildungsvergütungen gezahlt werden. Dies führt neben einer großen Konkurrenzsituation zwischen den Ländern auch dazu, dass die Ausbildung als nicht sehr attraktiv bewertet werde. In Zeiten des akuten Fachkräftemangels eine absurde Entwicklung, die dringend abgestellt werden müsse.

**Gerade bei bundesweit stattfindenden Tagungen steht der Erfahrungsaustausch und das bilden von Netzwerken auf der Tagesordnung. Welche Entwicklung hast Du wahrgenommen?**

Den Input-Referaten folgten die Diskussionsphasen. Wie werden die Veränderungen in den Betrieben durch neue gesetzliche Regelungen und Verordnungen umgesetzt? Welche Auswirkungen sind wahrzunehmen? Welche Beteiligungsrechte können von Seiten der betrieblichen Interessenvertreter genutzt werden, um die Veränderungsprozesse mitzugestalten? Diesen Fragen folgend war sowohl die Sammlung von best-practice Beispielen aus den Einrichtungen als auch die Fachlichkeit der Dozenten sehr hilfreich. In Workshops zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung und Personalmangel konnten sich die Teilnehmer\*innen in den verschiedenen Bereichen der Behindertenhilfe austauschen. Besonders im Fokus stand hier auch der AKAB, der als einziges landesweite Vernetzungsgremium als Vorbild gilt.

**Kurze Frage, kurze Antwort. Was müssen die nächsten Schritte sein?**

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Behindertenhilfe müssen klarer als starke Berufsgruppe in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft wahrgenommen werden. Die

## Chancenlos in der BRD

Arme Familien sind hierzulande hoffnungslos abgehängt. Gespart wird aus der Not heraus an allem, was über das Überlebensnotwendige hinausgeht. Eigentlich also nicht überraschend, dass arme Kinder in Deutschland, „was ihre soziale Teilhabe angeht, in der Regel chancenlos“ sind. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung zu Einkommensungleichheit und Teilhabe von Kindern und Jugendlichen, die der Paritätische Wohlfahrtsverband am 1. August in Berlin vorstellte.

Den Familien im untersten Einkommenszehntel steht gerade einmal 1.550 Euro zur Verfügung. Das Einkommen lag damit noch unter der offiziellen Armutsgrenze von 1.606 Euro.

Ulrich Schneider betonte, dass die Eltern zuerst bei den Ausgaben für sich selbst sparten. Zweitens sei „notgedrungen“ nicht bei Essen und Kleidung gespart worden, sondern vor allem bei den Ausgaben für die soziale Teilhabe, also etwa bei Kinobesuchen, Büchern, Vereinsbeiträgen oder Spielzeug. Hier gingen die Ausgaben um ganze 17 Prozent zurück. Sogar bei den Familien mit durchschnittlichen Einkommen wurde bei diesen Ausgaben gespart.

Schneider resümierte: „In einer Gesellschaft, in der so gut wie alles mit einem Preis versehen ist“, bleiben arme Kinder „massiv ausgegrenzt“. Der Paritätische fordert stattdessen einen Rechtsanspruch auf Angebote etwa der Jugendberholung und -beratung und eine gesetzliche Gebührenfreiheit für arme Familien, wenn sie solche Angebote wahrnehmen möchten. *hs*

schätzungsweise 500.000 Beschäftigten in diesem Bereich führen noch immer ein Schattendasein. Das heißt, um es mit den Worten von Ernst Busch (1848) zu sagen: „Alle Räder stehen still, wenn Dein starker Arm es will“. Nur durch einen klaren und zielgerichteten Schulterschluss sind wir in der Lage, unsere Interessen durchzusetzen.

## Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Die AWO Integra gGmbH ist eine Einrichtung des AWO Bezirksverbandes Hessen Süd, Fachbereich „Teilhabe, Arbeit, Bildung“ (TAB), und bietet im Odenwald Hilfen für behinderte Menschen im Bereich Arbeit, Wohnen, Offene Hilfen (Schulbegleitung, Inklusionsgruppen, Familienentlastende Dienste). Rund 240 Kolleg\*innen arbeiten an den verschiedenen Standorten. Der Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern.



Kerstin Hannes

**Was ist deine Hauptmotivation, BR-Arbeit zu machen?**

Ich engagiere mich im Betriebsrat, weil ich mithelfen will, die Arbeitsbedingungen in unserem Betrieb zu verbessern, in dem wir als BR immer wieder den Finger in die Wunde legen. Ich will eine konstruktive Kommunikation zwischen BR und Geschäftsleitung pflegen, d.h. umfangreich informiert werden, respektvoll miteinander streiten können, Lösungen finden für die Probleme am Arbeitsplatz.

**Zu welchen Themen arbeitet Ihr gerade?**

Aktuelle Themen sind derzeit der hohe Krankenstand, insbesondere im Bereich Wohnen, Veränderungen durch das Bundesteilhabegesetz, Gewaltprävention u.a. Die Zusammenarbeit mit ver.di ist dabei sehr hilfreich; die Bedeutung der Gewerkschaft den Kolleg\*innen nahe zu bringen, ist mir ein besonderes Anliegen. Dass bei uns Tarifbindung besteht (Anwendungstarifvertrag TVöD-K), bedeutet für uns große Sicherheit.

**Welche Ziele sind Eurem BR-Gremium besonders wichtig?**

Wenn wir eine gute Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitregelung verhandeln können, mit der Überstunden, Holen aus dem Frei usw. weitgehend verhindert werden, haben wir einen Schritt zu gesünderen Arbeitsbedingungen erreicht. Kolleg\*innen sollen nicht ständig erreichbar sein, in ihrer Freizeit abschalten können, um dann ihre gute professionelle Arbeit im Betrieb gerne zur Verfügung stellen zu können.

**Welches Arbeitsfeld findest du am spannendsten?**

Weil das Thema „Gewaltprävention“ so viele Aspekte beinhaltet – Arbeitssicherheit, gute personelle Besetzung, Wertschätzung untereinander, Notwendigkeit von Fortbildungen usw. -, finde ich die Arbeit an diesem Thema z.Zt. besonders interessant.

## AKAB e.V. in Aktion

### „Man kann nicht nicht kommunizieren!“

„Ich wünsche mir mehr Transparenz“, „ich möchte mehr in die Inflowe einbezogen werden“ - Kolleg\*innen formulieren immer wieder diese Wünsche, sei es auf Dienstbesprechungen, auf Betriebsversammlungen, bei Umfragen. Aber wie sind diese berechtigten Anliegen in die Praxis umzusetzen?

Die AKAB-Fortbildungsveran-

sich mit anderen darüber austauschen. Es bedarf unbedingt hauptamtlicher Betriebsräte / Mitarbeitervertreter\*innen, die die entsprechende Arbeitszeit und auch das Faible dafür haben.

Infos lassen sich auf vielfältige Weise in die Belegschaft transportieren. Betriebs- bzw. Abteilungsversammlungen sind ein

niken, so der Eindruck, sind auf dem Vormarsch. (Kurz-) Vorträge haben natürlich ihre Berechtigung, dennoch muss es darum gehen, reale Arbeits-erfahrungen und Lösungsideen miteinander auszutauschen und sie in die weitere Arbeit mit einzubeziehen.

Das geschriebene Wort in Form einer Zeitung oder eines Info-Flyers (Print- bzw. Online-Medium) bleibt auch zukünftig eine wichtige Säule der Öffentlichkeitsarbeit. Ob es Infos zum Arbeitsrecht, zu Gerichtsurteilen, zu aktuellen Entwicklungen in der eigenen Einrichtung sind – sie werden auch zukünftig gerne gelesen, wenn sie mit der eigenen Arbeitswelt was zu tun haben, wenn man auf neue Ideen gebracht wird. Auch hier gilt: Das Rad muss nicht neu erfunden werden! So soll jetzt peu à peu ein Intranet aufgebaut werden, das allen AKAB-Mitgliedern zugänglich sein wird, aus dem beispielsweise Textbausteine oder auch ganze Infoblätter kopiert werden können, um sie in der eigenen Einrichtung zu verteilen. Der AKAB-Vorstand ist sich sicher: Von dieser Neuerung werden alle profitieren. *hs*



staltung in Hephata zur zielgruppenorientierten Öffentlichkeitsarbeit brachte viele wichtige Erkenntnisse. Vorneweg: Nicht jede Interessenvertretung ist in der Lage, Infos so interessant aufzubereiten und in der eigenen Einrichtung zu verbreiten, dass möglichst viele Kolleg\*innen sie lesen und

besonders gutes Mittel. Nichts geht über einen direkten mündlichen Austausch – viele Anregungen gab es zu der Frage, wie Versammlungen so attraktiv gestaltet werden können, dass möglichst viele anwesenden Kolleg\*innen ihre Meinung äußern. Arbeitsgruppen mit verschiedenen Moderationstech-

## Arbeitsrecht

### Eingruppierung Assistenzkräfte im Sozial- und Erziehungsdienst

**Nach Urteil des LAG Niedersachsen, Beschluss vom 24.09.2018 (8 TABV 19/18) sind Assistenzkräfte ohne abgeschlossene Ausbildung im ausgeübten Beruf in der Entgeltgruppe S 4 TVöD-B (VKA) einzugruppieren.**

Der Betriebsrat eines Sozialunternehmens, in dem unter anderem Menschen mit Behinderungen im häuslichen Umfeld ambulant betreut werden, widerspricht der Eingruppierung einer Hilfskraft/Assistenzkraft im Bereich der ambulanten Hilfen in die EG S2. Die Arbeitnehmerin (AN) hat lediglich eine Ausbildung in einem kaufmännischen Beruf abgeschlossen, jedoch keine Berufsausbildung im pädagogischen Bereich.

Die Arbeitgeberin (AG) lässt sich die Zustimmung des Betriebsrates zur Eingruppierung der AN in die EG S2 vom Arbeitsgericht Oldenburg ersetzen. Nach Auffassung der AG und dem Arbeitsgericht Oldenburg sei die Eingruppierung entsprechend der

vorgelegten Stellenbeschreibung zu vollziehen. Weiter führte die AG aus, dass entsprechend der Anlage C TVöD VKA die AN in der „Tätigkeit als Kinderpflegerin mit abgeschlossener staatlicher Anerkennung“ eingesetzt sei. Zwar arbeite die AN mit erwachsenen Menschen mit Behinderungen, doch sei das Berufsbild der Kinderpflegerin durch das des Sozialassistenten ersetzt worden. Die AN sei nur unterstützend und zuarbeitend für die pädagogischen Fachkräfte im Einsatz, obwohl die Tätigkeiten in der Hauptsache eigenverantwortlich durchgeführt werden. Außerdem sei zur Unterstützung immer ein Ansprechpartner im „Stützpunkt“ erreichbar. In Vertretungssituationen übernehme sie zwar die Betreuung, aber nicht die Fachtätigkeit.

Die Beschwerde des BR beim LAG Niedersachsen gegen diese Entscheidung war erfolgreich. Das LAG folgte der Argumentation der AG nicht. Entsprechend

der Protokollnotiz Nr. 1 zur Anlage C TVöD VKA arbeite die AN nicht mit Säuglingen und Kleinkindern oder Jugendlichen. Die AN sei hingegen in die Arbeit mit erwachsenen Menschen mit Behinderungen eingebunden. Aufgrund der in der Stellenbeschreibung und der Tätigkeiten der AN dargelegten Aufgaben entspräche dies dem Berufsbild des Heilerziehungspflegers. Dabei sei es unerheblich, ob die AN über eine einschlägige Ausbildung verfügt, da allein die von der AN ausgeübten Tätigkeiten maßgebend sind. Dies folge der tarifvertraglichen Vorgabe, entsprechend von Tätigkeitsmerkmalen die Eingruppierung von Beschäftigten vorzunehmen. Dem Urteil folgend muss deshalb ein besonderes Augenmerk der Interessenvertretungen darauf liegen, welche Tätigkeiten in ambulanten Arbeitsbereichen tatsächlich ausgeübt werden, um eine tarifgerechte Eingruppierung durchzusetzen. *mw*