

## Interessenvertretung vor großen Herausforderungen



Herwig Selzer

In fast allen Einrichtungen der Behindertenhilfe sind Interessenvertretungen neu gewählt worden. Trotz unterschiedlicher Ausgangsbedingungen: Mit den großen Herausforderungen Bundesteilhabegesetz und Gesundheitsschutz müssen sich alle auseinandersetzen.

Seite 2

## Tarifgebundenheit als Ziel

Es ist das immer wiederkehrende Märchen vom nicht finanzierbaren Tarifvertrag, das in den Einrichtungen der Eingliederungshilfe umgeht. In Konsequenz sind in Hessen auch nur wenige Träger tatsächlich tarifgebunden. Die ver.di-Landesfachkommission widmet sich derzeit genau diesem Thema.

Seite 3

## Betriebsrat stellt sich vor



Michael Joannidis

Der Betriebsrat der Behindertenhilfe Bergstraße gGmbH ist Mitglied im AKAB e.V.

Seite 4

## Das Bundesteilhabegesetz wird die Arbeitswelt verändern Personal und Mensch mit Handicap haben beide im Mittelpunkt zu stehen

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) markiert einen Systemwechsel in der Eingliederungshilfe dar. Es stellt die Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt. Arbeitsverhältnisse werden sich zwangsläufig ändern.

Am 1.1.2017 ist die erste Stufe des BTHG in Kraft getreten, die Realisierung der Stufen zwei bis vier erfolgt bis 2023.

Auch wenn die Auswirkungen dieses Gesetzes noch nicht vollständig überblickt werden können, eines steht jetzt schon fest: Es wird nichts bleiben, wie es war! Interessenvertretungen werden nicht umhin kommen, sich auf die großen und auch gänzlich neuen Herausforderungen einzustellen.

Das BTHG ist die deutsche Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Die damit eingeleitete personenzentrierte Ausrichtung bedeutet, dass es auf jeden einzelnen Menschen mit Handicap ankommt. Nun gilt es Voraussetzungen zu schaffen, seine Lebensqualität zu erhöhen,



seinen jeweiligen Bedürfnissen mit individuellen Assistenzleistungen gerecht zu werden.

Die Kehrseite ist genauso wichtig und wird leider viel zu oft in der Fachliteratur vernachlässigt: Es kommt auch auf jeden einzelnen Beschäftigten in der Behindertenhilfe an. Wie müssen Arbeitsbedingungen gestaltet sein, dass jede Kollegin, jeder Kollege die geforderten Assistenzleistungen erbringen kann, ohne dass sie / er selbst größeren psychischen Belastungen ausgesetzt wird („Zerrissene Arbeitstage“)? Was braucht jeder Einzelne an

Unterstützung, um fortlaufend den wachsenden fachlichen Herausforderungen gerecht zu werden?

2015 gab es eine große Aufwertungskampagne für Soziale Berufe, organisiert durch die Gewerkschaft ver.di. Im Jahr 2020 findet diese Kampagne ihre Fortsetzung. Das BTHG wird in zwei Jahren schon deutlich mehr an Spuren hinterlassen als es aktuell der Fall ist. Daher wird Aufwertung sicherlich auch bedeuten, verstärkt gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse auf die Straße zu gehen. *hs*

## Diakonie

### Start!

Ende April 2018 wird sich für die Diakonie in Hessen eine Arbeitsrechtliche Kommission (ARK.DH) konstituieren. Sie wird nach der Ordnung aus sieben Dienstnehmervertretern und sieben Dienstgebervertretern mit entsprechenden Stellvertretungen zusammensetzen. Die Dienstgeberseite wird durch den Aufsichtsrat der Diakonie Hessen entsandt. Für die Dienstnehmerseite erfolgt die Entsendung durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden. Für die Dienstnehmerseite (Arbeitnehmerseite) ist es nicht gelungen, mit der Ge-

werkschaft ver.di und den gewählten Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen (GAMAVen) eine Besetzung der ARK.DH zu erreichen. Es kam in diversen Verhandlungen zu keiner Klärung, das Spannungsverhältnis zwischen „Dritten Weg“ (Kommissionsmodell) – kirchengemäße Tarifverträge – und Tarifverträge zu gestalten.

Nicht alle Arbeitnehmer und ihre Mitarbeitervertretungen sind mit diesem Verlauf der Bildung einer Arbeitsrechtlichen Kommission einverstanden. Sie streben in der Arbeitsrechtsetzung Dialog statt Konfrontation an. Es ist eben ein Un-

terschied, ob Mitarbeitende in Diakonie und Kirche oder z.B. Mitarbeitende des öffentlichen Dienstes ihr Arbeitsrecht und ihre Vergütungen regeln. Es ist unerlässlich, sich in Auseinandersetzungen und Diskussionen darüber klar zu sein, wie die „eigentlich ticken“. Aus diesem Grund haben sich vier Mitarbeitervertretungen (MAVEN) von größeren Einrichtungen der Diakonie im Herbst 2017 getroffen und einen offenen Brief verschickt. Es sollte ein Weckruf sein für die Arbeitsrechtsetzung in der Diakonie Hessen. Der offene Brief kam zu spät. Die Entscheidungsprozesse

waren bereits gelaufen. Die Diakonie Hessen änderte die Ordnung zur Besetzung der ARK.DH. Da kein Tarifvertrag (welche Form auch immer) oder ein verbindlicher Weg dorthin vereinbart wurde, arbeiten keine Gewerkschaft und keine GAMAV mit. Die Dienstnehmerseite wird aktuell durch Mitarbeiterverbände unter Berücksichtigung der vier MAVEN vertreten. Und das ohne Bezug oder direkte bzw. indirekte Rückkopplung mit den neu zu wählenden Mitarbeitervertretungen und deren Gremien. Ob das der Weisheit letzter Schluss für die Zukunft ist? *rz*

## Kurzmeldung

### Jobben oder aufstocken

Die Angst vor Armut wächst. Mehr Menschen stellen sich darauf ein, im Ruhestand weiter arbeiten zu müssen. Das bestätigt eine Studie der Bertelsmann-Stiftung. Eine große Mehrheit sorgt sich um ihr Auskommen im Alter. Bertelsmann ließ für die Analyse 1.400 Personen vom Institut für Demoskopie Allensbach unter dem Schlagwort „demographischer Wandel“ repräsentativ befragen.

83 Prozent der Teilnehmer erwarten, im Alter zu verarmen. Drei Viertel fürchten, dass die Rentenbeiträge weiter steigen und sie über die Altersgrenze hinaus arbeiten müssen. Nicht einmal jeder Zehnte blickt ohne Sorgen in die Zukunft. Und: Nur noch jeder Vierte gab an, früher als gesetzlich festgelegt mit Abzügen in den Ruhestand gehen zu wollen oder zu können.

Die Angst vor Altersarmut ist nicht unbegründet. Das hatte die Bertelsmann-Stiftung vor einem Dreivierteljahr herausgefunden. Nach ihren Berechnungen dürfte von den geburtenstarken Jahrgängen der 1950er und 1960er Jahre, die ab 2022 in Rente gehen, jeder Fünfte unter die Armutsgrenze von 958 Euro rutschen. Laut einer Studie des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes stockten schon 2017 fast fünf Prozent der Neurentner mit Grundsicherung bis zum Hartz-IV-Niveau auf.

## Impressum

Herausgeber AKAB e.V.

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

Layout & Druck made2create

Redaktionsschluß 04. Mai 2018  
Nächste Ausgabe September 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

### Auf Interessenvertretungen warten große Herausforderungen

**In den meisten Einrichtungen der Behindertenhilfe haben in den letzten Wochen Betriebsrats- und Mitarbeitervertretungswahlen stattgefunden. Bei Wahlbeteiligungen von 50% und mehr haben Belegschaften die personelle Zusammensetzung ihrer Interessenvertretungen neu bestimmt. In den gewählten Gremien gibt es viele neue Gesichter, was für die zukünftige Arbeit nur gut sein kann.**

So unterschiedlich die Bedingungen bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen in den einzelnen Einrichtungen hinsichtlich der Anzahl der Wahlberechtigten, der KandidatInnensuche oder der Verankerung des BR / der MAV in der Belegschaft auch waren, für die Zukunft gibt eine große Gemeinsamkeit: Zu den Handlungsfeldern werden überall die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG), der Gesundheitsschutz, prekäre Arbeitsverhältnisse und Personalbemessung gehören (müssen). Indirekt spielten diese Themen eine wichtige Rolle bei den BR-Wahlen: Es war wieder mal auffällig, dass sich KollegInnen

eine Kandidatur sehr gut vorstellen konnten, es dann aber noch nicht taten mit dem Argument, bei der chronischen Personalknappheit könne man dies den eigenen KollegInnen nicht antun. Auch der „Klassiker“, wegen eines befristeten Arbeitsvertrages und der Sorge, mit einer Kandidatur die Entfristung seines eigenen Arbeitsvertrages zu gefährden, war verständlicherweise für viele ein Ausschlusskriterium. Diese Entwicklung ist dramatisch, weil Betriebsratsgremien nur dann eine vierjährige Wahlperiode mit voller Mitgliederzahl überstehen können, wenn auf den Bewerber-Listen weit mehr KandidatInnen stehen als zu wählende Betriebsräte. Das BTHG wird zumindest mittelfristig Arbeitsverhältnisse hervorbringen, welche die existenziellen Grundlagen vieler KollegInnen unterhöhlen werden. Geringe Wochenstundenzahl, Befristung und Entgeltabsenkung aufgrund vereinfachter Tätigkeitsfelder werden KollegInnen mehr als bisher dazu zwingen, einen Zweitjob zu suchen. Die psychischen Belastungen werden weiter wachsen. Es steht zu befürchten,



Herwig Selzer, BR-Vorsitzender Lebenshilfe Gießen

dass die Angst vieler KollegInnen um ihren Arbeitsplatz, nicht weil das Fortbestehen der Einrichtung in Frage steht, sondern weil man sich nicht mehr sicher ist, dem Arbeitsdruck auf Dauer gewachsen zu sein, ein ständiger Begleiter bei BR-Aktivitäten sein wird. Interessenvertretungen haben sich auf diese Bedingungen einzustellen. Für die Weiterqualifizierung in (Arbeits-) Rechtsfragen, die Erweiterung des Fachwissens gerade hinsichtlich des BTHG und die verstärkte Zuwendung zu Gesundheitsfragen ist in erster Linie jedes Gremium selbst verantwortlich. Klar! Trotzdem: Wichtiger als je zuvor ist die Vernetzung untereinander. Der AKAB, bundesweit leider immer noch das einzige Projekt dieser Art, hat diese Herausforderungen auf dem Schirm und wird entsprechend Fortbildungsangebote und Aktivitäten anbieten.

## Bericht aus den Einrichtungen

### Gesundheitsmanagement im LHW Waldeck-Frankenberg

**Betrieblicher Gesundheitsschutz ist in aller Munde. Wichtig und unverzichtbar ist er, darin sind sich alle betrieblichen Akteure einig. Nur wie geht man das Thema an? Mal hier eine Idee, mal dort ein Strohfeuer, dann war es das häufig gewesen.**

So kann das nicht sein, hat man sich im Lebenshilfe-Werk Waldeck-Frankenberg schon vor Jahren gesagt. Vorstand und Betriebsrat waren sich einig: Dieses Thema muss strukturiert und dauerhaft angegangen werden. Ergebnis der darauf folgenden, breit angelegten Diskussion war eine Konzeption zum betrieblichen Gesundheitsschutz, deren Inhalt dann, durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, in einen verbindlichen rechtlichen Rahmen gegossen wurde. Kernstück des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist ein Steuerkreis. Dieser ist paritätisch mit je zwei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt.

Die Benennung für den Arbeitgeber erfolgt durch den Vorstand, die Arbeitnehmervertreter werden durch den Betriebsrat benannt. In diesem Gremium werden alle Gesundheitsschutzfragen bearbeitet und gesteuert. Die punktuelle Teilnahme der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Arbeitsmediziner, der Schwerbehindertenvertretung und der Fachkraft für Suchtgefahren ist sichergestellt.

Viel Wert wird auf das Thema Prävention gelegt. So ist es seit Jahren selbstverständlich, dass jährlich ein Gesundheitstag durchgeführt wird. Hier haben die Beschäftigten während der Arbeitszeit die Gelegenheit, sich über präventive Gesundheitsmaßnahmen zu informieren und Angebote auszuprobieren. Die kostenlose Teilnahme an einem Gesundheitskurs der eigenen Wahl (außerhalb der Arbeitszeit) wird durch das Unternehmen angeboten. Hierzu wurde eine

Kooperation mit der örtlichen Volkshochschule eingegangen. Aber auch im Betrieb passiert viel. Lärmschutz, ergonomische Arbeitsbedingungen und psychische Entlastung sind Dauerthemen, für die im Steuerkreis „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ immer wieder neue Ideen entwickelt und auch umgesetzt werden. Das Ganze funktioniert natürlich nur im Zusammenspiel mit den Beschäftigten. Hier stellen Befragungen, Begehungen und individuelle Anregungen sicher, dass der Steuerkreis immer weiß, wo es noch Verbesserungspotential gibt. Der Mensch ist die wichtigste Ressource des Betriebes. Diese zu schützen hat man sich im Lebenshilfe-Werk Kreis Waldeck-Frankenberg deutlich auf die Fahnen geschrieben. Die Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsschutz schafft hierfür eine wichtige und verlässliche Basis. js

## „Ich habe selten so wenig Kritik an einem Tarifabschluss gehört“

Julian Drusenbaum, ver.di-Sekretär in Mittelhessen im Fachbereich Gesundheit, Sozial, Kirchen und Wohlfahrt

### Wie bewertest du die Tarifeinigung?

Insgesamt können wir, glaube ich, richtig zufrieden sein mit den Ergebnissen dieser Tarifrunde. Die Ausgangslage war dieses Mal ja nicht ganz einfach, da die langsame Regierungsbildung dazu führte, dass erst in der letzten Verhandlungsrunde der Innenminister am Tisch saß und die Arbeitgeber schon im Vorfeld stark für eine höhere Anhebung der oberen Einkommensgruppen geworben haben, also einer Umverteilung von unten nach oben. Das stand natürlich im Widerspruch zu unserem Ziel, die unteren Einkommen verstärkt an den Erhöhungen teilhaben zu lassen.

Da der Entgelttarifvertrag verhandelt wurde, ging es in erster Linie ums Geld. Und hier können wir mit der Erhöhung in 3 Schritten und einem Gesamtvolumen von 7,5% aus meiner Sicht richtig zufrieden sein. In der allgemeinen Tabelle steigen die Löhne zum 1. März 2018 um 3,19%, zum 1. April 2019 um 3,09 Prozent und zum 1. März 2020 um 1,09%.

Beim genauen Blick aufs Ergebnis wird es jetzt etwas kompliziert: In der allgemeinen und der S-Tabelle wurde die Stufe 2 zur neuen Stufe 1. Das bedeutet in fast allen Entgeltgruppen eine Erhöhung der Berufseinstiegsgehälter um mehr als 10 Prozent. Die Entgeltgruppen 2 bis 6 wurden anschließend angepasst, wobei der Erhöhungsbetrag mindestens 175,- Euro



betragen sollte und die unteren Einkommensgruppen stärker erhöht wurden. Konkret heißt das zum Beispiel, dass ein Kollege in der S-8b Stufe 3 im ersten Schritt 97,16 € Brutto mehr verdient und eine Kollegin in der S-7 Stufe 5 101,71 € mehr erhält.

Zusätzlich konnten wir für die Entgeltgruppen 1 bis 6, in der S-Tabelle 2 bis 4 zusätzlich noch eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro durchsetzen.

Für Auszubildende gibt es in 2 Schritten zum 1. März 2018 und März 2019 je 50,- € mehr und eine Angleichung des Urlaubs auf 30 Tage.

Die Gesamtheit des Ergebnisses macht den vorliegenden Tarifabschluss zu einem der besten der letzten Jahre, der sich sehen lassen kann. Die endgültige Bewertung des Ergebnisses liegt aber natürlich nicht bei mir, sondern ist Sache unserer Mitglieder. Und da bin ich auf das Ergebnis der Mitgliederbefragung gespannt. Schon jetzt kann ich aber sagen, dass ich selten so wenig Kritik nach einem Abschluss im öffentlichen Dienst gehört habe wie dieses Mal.

### Gibt es Punkte, die du (eher) kritisch beurteilst?

Bei der Erhöhung der niedrigen Einkommen ist natürlich immer Luft nach oben und auch die lange Laufzeit ist ein Manko. Hier bin ich allerdings optimistisch, dass wir daraus auch Vorteile ziehen können, weil die nächste Lohnrunde dann mit den Eingruppierungsverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst, bei der es um Aufwertung dieser Berufe geht zusammenfallen. Und natürlich ist es auf Dauer unser Ziel, die erreichten Regelungen für die Krankenhäuser auch in Betreuungsbereichen umzusetzen.

### Im Jahr 2020 gibt es die Fortsetzung der Aufwertungskampagne der Sozialen Berufe aus dem Jahr 2015. Gleichzeitig finden die nächsten Tarifverhandlungen statt. Schon eine Idee, wie Beides zusammen kommen soll?

Ich glaube, dass es uns eher nutzen wird, dass die beiden Tarifrunden zeitgleich sind. Denn es wäre wohl schwer zu vermitteln, warum die Beschäftigten im Sozial und Erziehungsdienst innerhalb von gut einem halben Jahr zweimal streiken. Aber natürlich werden wir darauf achten müssen, dass wir uns von den Arbeitgebern nicht gegeneinander ausspielen lassen. Viel wichtiger wird es aber sein, Antworten darauf zu finden, wie wir wirksam streiken. Denn für eine Aufwertung der sozialen Berufe werden bunte Aktionen allein nicht reichen. Die Streiks müssen den Arbeitgebern wehtun. Wenn wir darauf gemeinsam Antworten finden, bin ich sehr optimistisch.

## AKAB Weltweit – Homepage

Wie ihr bestimmt alle wisst, haben wir nun seit über einem Jahr wieder einen meist aktuellen Internetauftritt. Unter [WWW.AKAB-HESSEN.ORG](http://WWW.AKAB-HESSEN.ORG) findet ihr z.B. die aktuellen Termine der nächsten Fortbildungen, mit den entsprechenden Anmeldeformularen. Aber es gibt noch mehr. Die Termine von Verdi Hessen oder übergreifende Veranstaltungen könnt ihr dort finden. Ebenfalls steht immer mal wieder ein neuer Artikel drin (je nach Zeit für die Pflege der Seite ☺). Was aber das Beste ist, alle jemals veröffentlichten Zeitungen des AKAB e.V. könnt ihr dort im Archiv finden. Klickt euch mal rein und schaut es euch an... ist interessant, wie lange es den AKAB schon gibt (sieht man an den Fotos in den ersten Zeitungen). Ihr findet auch einen sogenannten Mitglieder-Login. Dieser Bereich ist bisher noch nicht aktiviert. Hier ist geplant, Informationen und Kontaktdaten der einzelnen Einrichtungen zu hinterlegen. Dies ist noch ein Projekt für die Zukunft. Falls ihr noch ein paar Anregungen zu der Seite habt, könnt ihr uns gerne eine Rückmeldung geben. Wir freuen uns immer über neue Ideen oder Verbesserungen.

Im Zuge dessen hier nochmal der Hinweis, dass es die alte Yahoo-Group als Austauschforum für Betriebsräte nicht mehr gibt. Aber auch hier gibt es Ersatz und zwar bei [KBX7.de](http://KBX7.de) die Mailingliste [akab-hessen](mailto:akab-hessen). Falls ihr als Betriebsratsmitglied dort teilnehmen wollt, meldet euch bei uns. se

## Verdi

### Tarifverträge im sozialen Bereich sind nicht unbezahlbar

Es ist das immer wiederkehrende Märchen vom nicht finanzierbaren Tarifvertrag, das in den Einrichtungen der Eingliederungshilfe umgeht. In Konsequenz sind in Hessen auch nur wenige Träger tatsächlich tarifgebunden.

Eine Tatsache, der sich oftmals nicht einmal die Beschäftigten bewusst sind, da ihr Arbeitgeber behauptet, Tarif zu bezahlen, real aber nur einzelvertragliche



Kundgebung in Kassel während der Tarifverhandlungen

Bindungen bestehen, die häufig auch nur Teilbereiche des TVöD

einschließen. Gerichtsurteile haben schon lange klargestellt, dass die Vergütung der Beschäftigten nach dem branchenüblichen wirtschaftlich

ist und durch die Kostenträger refinanziert werden muss. Die

Finanzierbarkeit scheidet also nicht an der Vergütung für Eingliederungsleistungen, sondern an dem Willen von Vorständen und Geschäftsführungen. Die ver.di-Landesfachkommission widmet sich derzeit genau diesem Thema, um zu einer flächendeckenden Anwendung des TVöD in der Eingliederungshilfe zu kommen. Für die Zukunft der Eingliederungshilfe wird dies existenzentscheidend sein. js

