

Podiumsdiskussion als Lebenszeitverschwendung



Ulrike Traxler-Schmoranz

Die Lebenshilfe Gießen hatte im Vorfeld der hessischen Landtagswahlen ParteienvertreterInnen zu einer Podiumsdiskussion über den Alltag in Hessens Kitas eingeladen. Der Titel der Veranstaltung war leider auch ihr Inhalt: „Qual statt Qualität“.

Seite 2

Neuer AKAB-Vorstand gewählt

Auf der AKAB-Mitgliederversammlung in Hanau ist ein neuer sechsköpfiger Vorstand gewählt worden. Zu seinen Aufgaben wird unter anderem die Erhöhung der Anzahl der Mitgliedseinrichtungen, die Beschäftigung mit dem BTHG und die aktive Teilnahme an der ver.di-Aufwertungskampagne 2020 gehören.

Seite 3

Betriebsrat stellt sich vor

Der Betriebsrat der Vitos Teilhabe ist Mitglied im AKAB e.V.



Alice Höllein

Seite 4

Auf Interessenvertretungen wartet noch mehr Arbeit

Ver.di Tagung zum Bundesteilhabegesetz stößt weitere Diskussionen an

Die Fachtagung am 26. September in Hamburg zeigte ganz deutlich: Es gibt ein ganz großes Informationsbedürfnis bei Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen und es gibt logischerweise kaum Praxisbeispiele, die direkt dem BTHG zuzuordnen sind.

Detlev Blitz, einer der vier Referenten, formulierte als Hauptthese: Ohne die UN-Behindertenkonvention und v.a. eines von der UN autorisierten Ausschusses zur Beurteilung der politischen und gesellschaftlichen Situation der Menschen mit Handicap in jedem Mitgliedsstaat gebe es kein BTHG. An die BRD ergingen 67 Handlungsempfehlungen! So äußerte sich der Ausschuss in seinem Abschlussbericht u. a. „besorgt über den hohen Grad der Institutionalisierung und den Mangel an alternativen Wohnformen, (...) über den Umstand, dass segregierte Werkstätten für behinderte Menschen weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang för-



40 TeilnehmerInnen waren auf der ver.di-BTHG-Tagung

den“. Des Weiteren: (...) dass der Großteil der SchülerInnen mit Behinderungen gesonderte Förderschulen besucht (...). Betrachtet man sich die Handlungsempfehlungen, ist spürbar, welche ungeheure Dynamik in dem Begriff „Systemwechsel“ steckt, wie Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsfelder sich perspektivisch verändern werden. „Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat, wirksam einen inklusiven, mit dem Übereinkommen in Einklang stehenden Arbeitsmarkt zu schaffen, durch (...) <u.a.> die schrittweise Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen (...)“. Zu erwarten sind in den nächs-

ten Jahren langsamere, schleichende Prozesse. Dies schließt mit ein, dass sich punktuell in Teil-Bereichen große Veränderungen im Arbeitsalltag vollziehen können.

So ist davon auszugehen, dass die Zahl der Menschen mit geistigem Handicap tendenziell abnimmt, die mit einer psychischen Erkrankung weiter zunehmen wird. Werkstätten haben sich dieser Entwicklung anzupassen, was v. a. die (weitere) Qualifizierung des Personals und die Arbeitsplatzgestaltung betrifft. Vermutlich gilt es betriebsintegrierte Beschäftigungsverhältnisse massiv auszubauen und Dienstleistungs-Arbeitsangebote zu erweitern. Vermutet werden darf, das Einrichtungsträger der Behindertenhilfe unterschiedlich gut auf diese Veränderungsprozesse vorbereitet sind. hs

Diakonie

Konfrontation innerhalb der Dienstnehmerseite

Ende Oktober fand die Wahl eines Gesamtausschusses (GAMAV) von 11 Personen nach einer Übergangszeit für die Diakonie in Hessen (Bereich Kurhessen-Waldeck und Hessen und Nassau) durch Mitarbeitervertretungen statt.

Die Aufgaben der GAMAV dienen dazu, die Tätigkeiten der MAVen zu ergänzen. Auch übergeordnete Stellungnahmen soll die GAMAV für die Mitarbeitenden abgeben, z.B. zu kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht. Eine direkte Beteiligung der Mitarbeitenden der Diakonie über MAV und GAMAV an der

Arbeit der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK, Dritter Weg) ist nicht benannt. Nach der bestehenden Ordnung zur Besetzung der ARK dürfen Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände unter definierten Voraussetzungen die ARK für die Dienstnehmer (Mitarbeitenden) besetzen.

Die ARK der Diakonie Hessen hat in einer Klausurtagung als Hauptaufgabe definiert, Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) für die Diakonie Hessen zu erarbeiten. Derzeit gibt es jeweils unterschiedliche AVRen für den Bereich Kurhessen-Waldeck und Hessen und

Nassau. In der ARK finden u.a. Verhandlungen zu den Vergütungen der Mitarbeitenden der Diakonie Hessen statt. Eine Zusammenarbeit der Mitarbeiterseite der ARK und GAMAV fand und findet derzeit nicht statt. Die GAMAVen favorisierten die Abkehr vom Dritten Weg hin zum Tarifvertrag. Es zeichnet sich ab, dass die neugewählte GAMAV diese Position weiter vorwärts bringen möchte. Dies ist allerdings nicht die Position aller MAVen der Diakonie Hessen. Allein an diesem Punkt besteht seit Jahren eine Konfrontationslinie über die

Deutungshoheit, ob die GAMAV alle MAVen der Diakonie Hessen vertritt oder nicht. Seit der Besetzung durch Dienstnehmer in der ARK hat sich die Konfrontation verstärkt. Eine Gesprächsbasis besteht derzeit nicht. Von der Dienstnehmerseite in der ARK steht ein Gesprächsangebot. Wie sich die neugewählte GAMAV dazu verhält, ist noch offen. Die Konstituierung hat noch nicht stattgefunden. Ein gemeinsamer Weg der Dienstnehmerseite erscheint bei einem *e n t w e d e r* – *o d e r* in weite Ferne gerückt zu sein. rz

Kurzmeldung

Verfestigung von Armut

In der Bundesrepublik hat sich ein stabiler Armutssockel gebildet. 9,5 Prozent der Bevölkerung – 7,86 Millionen Menschen – waren 2017 zum Überleben auf Mindestsicherungsleistungen angewiesen. 2010 lag diese Zahl noch bei 7,18 Millionen. Beinahe jeder zehnte Deutsche lebt also in einer Zone absoluter Armut, die sogar in einer mehrjährigen Phase kapitalistischer Konjunktur nicht nur nicht schrumpft, sondern weiter wächst.

Im Jahresgutachten zur sozialen Lage des Paritätischen Gesamtverbandes wird die Tendenz zur Verfestigung von Armut „dramatisch“ genannt. Der Wohlfahrtsverband geht davon aus, dass mindestens 40 und maximal 60 Prozent der Berechtigten aus „Unwissenheit, Scham oder Stolz“ darauf verzichten, die ihnen nach der Gesetzeslage zustehenden Leistungen in Anspruch zu nehmen. Sollte das zutreffen, dann lebt real rund ein Fünftel der deutschen Bevölkerung in mehr oder weniger vollständiger Armut. Den Anteil der von „Armut oder sozialer Ausgrenzung“ betroffenen Menschen an der Gesamtbevölkerung gibt der Wohlfahrtsverband mit 19,7 Prozent an. Übrigens: Wer arbeitet, ist materiell häufig nur wenig besser dran: Beinahe ein Viertel aller abhängig Beschäftigten arbeitet im Niedriglohnssektor. *hs*

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; Ralf Zeuschner (rz), – Treysa Hephata; Stefan Eich (se) – WfB Rhein-Main e. V.

Layout & Druck made2create

Redaktionsschluß 31. Oktober 2018
Nächste Ausgabe Februar 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

Der Kommentar

Lebenszeitverschwendung

Die Podiumsdiskussion in Holzheim zur „Qual statt Qualität“ in den Kindertagesstätten war die absurdeste Veranstaltung, die ich in den letzten Jahren besucht habe. Aber erstmal: ein großes Dankeschön an die Kolleginnen aus den Kitas der Lebenshilfe Gießen und Bereichsleitung Dr. Rebecca Neuburger-Hees, die die Veranstaltung perfekt und kreativ vorbereitet haben. Leider waren sie die Einzigen, die vorbereitet waren – die Politiker-Runde auf der Bühne jedenfalls war kaum zu ertragen. Linke und SPD gingen ja noch – aber schon der Grüne eierte sichtbar um eine Positionierung herum, wohl wissend, dass die hessischen Grünen uns das KiFÖG seinerzeit eingebrockt haben. Die CDU-Frau zeichnete sich durch gediegene Unkenntnis der Materie aus, gepaart mit solidem Desinteresse. Kompletter unerträglich der FDP-Mann, der sich nicht entblödete, auf die Frage „wieviel Geld sollte in Kindererziehung investiert

werden?“ lachend antwortete: „So viel wie in Rüstung!“ Vielleicht hat er was Sinnvolles damit gemeint – angekommen ist es bei mir wie blanker Zynismus an der Grenze zur Demenz.

Keine einzige der Fachkräfte im fast vollbesetzten Saal würde auf die Idee kommen, so unvorbereitet und desinteressiert zu einem Elterngespräch zu erscheinen wie diese Runde von Politikern neulich Abend in Holzheim. Toll der Satz einer Kollegin aus Gießen: „Man kommt hochmotiviert aus der Ausbildung und dann schmettert einen die Realität nieder!“ Etwas Feuer kam in der folgenden Interviewrunde durch Birgit Klein, Leitung des KiFaZ Anne-Frank in Reiskirchen, dem Licher Bürgermeister Bernd Klein und Marek Körner, Parität Hessen, die die Wolkenskuckucksheim – Diskussion der Politiker-Runde in die echte Welt überführten.

Am wunderbarsten jedoch die kleine Szene in der abschließenden Zuschauer-Fra-



Ulrike Traxler-Schmoranz, Stv. BR-Vorsitzende Lebenshilfe Gießen

gerunde: eine ältere Erzieherin kommentierte ausführlich die Aussagen der Politiker, eine um Einhaltung der Redezeit bedachte Moderatorin bat sie um „die Frage“. Die Antwort der Erzieherin: „Die Frage?? – Ich habe keine Frage an die Politiker-Runde! – Aber SIE können MIR Fragen stellen!“

DAS hat auf einen Schlag die Veranstaltung vom Kopf auf die Füße gestellt. Wer nichts zu sagen hat, sollte wenigstens zuhören wollen – oder müssen. Seien wir weiterhin lautstark, dass sie uns zuhören müssen! Dann wären zukünftige Begegnungen mit Politikern vielleicht keine Lebenszeitverschwendung.

Bericht aus den Einrichtungen

Lebenshilfe-Konferenz-Ergebnisse in Bearbeitung

Auf Initiative des Betriebsrates wurde im vergangenen Jahr in der Lebenshilfe Gießen eine große bereichsübergreifende Konferenz (LHK) durchgeführt. Unter dem Motto „Auf jeden Einzelnen kommt es an“ wurde zu verschiedenen Inhalten in Arbeitsgruppen gearbeitet, so z.B. „Fachlichkeit“, „Älter werden“ und „Arbeitsbedingungen“.

Zum letzteren Stichwort hatte der BR im Vorfeld eine Umfrage bei der Belegschaft gestartet, deren Ergebnisse in die Diskussion einfließen. Erklärtes Ziel aller war es, die Diskussionsergebnisse nach der Konferenz weiterzubearbeiten, Anregungen und Ideen aufzugreifen und wenn möglich, umzusetzen. Die „Steuergruppe Unternehmenskultur“ trat dabei die Nachfolge der „Vorbereitungsgruppe LHK“ an und wird die Arbeitsaufträge der LHK bearbeiten. Zwei Projektgruppen wurden zwischenzeitlich initiiert, eine davon zum Ideen- und Beschwerdemanagement,

die zweite, moderiert durch den Betriebsrat, zum Thema fachlicher Austausch und Besprechungskultur.

Teambesprechungen und der fachliche Austausch kommen oft zu kurz oder sind ineffektiv: Ziel ist es, in der Projektgruppe Leitlinien und Maßnahmen zu entwickeln, die die Teams und Lebenshilfe-übergreifend tagenden Gremien unterstützen sollen, ihre fachlichen Themen in einer guten Gesprächsatmosphäre und mit einem guten inhaltlichen Ergebnis zu besprechen.

Die PG *Fachlicher Austausch und Besprechungskultur* besteht jeweils zur Hälfte aus Leitungskräften und Teamkolleginnen aus allen Arbeitsbereichen der Lebenshilfe. In einem ersten Arbeitsschritt hat die Gruppe Leitlinien zur Grundhaltung erarbeitet, die überhaupt erst einen guten Gesprächsrahmen ermöglichen: Voraussetzung für eine gelingende Kommunikation ist die Haltung, in der alle Beteiligte miteinander

umgehen. In der Folge werden vorhandene Strukturen gesichtet, bewertet und schließlich Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet.

Die ersten Gesprächsrunden zeigten bereits, dass die Rahmenbedingungen für Besprechungen in den Abteilungen sehr unterschiedlich sind. Einig war sich die Gruppe, dass Ergebnisse und Erkenntnisse der Projektgruppe „lebendig“ und wirksam werden sollen und nicht als weitere Papiere in Ordnern und im Intranet verschwinden. Spätestens in der letzten Runde, in der Handreichungen und Empfehlungen erarbeitet werden sollen, wird ein wesentlicher Augenmerk darauf zu richten sein, wie die PG-Ergebnisse in der Lebenshilfe Gießen „zum Leben“ gebracht werden können. Die Steuergruppe formuliert aktuell einen „kleinen Tätigkeitsbericht“, der bereits umgesetzte Maßnahmen und solche, die durch die LHK „befeuert“ wurden, beinhaltet. *uts*

„Wir bringen alle viel Wissen und Erfahrung ein“

Herwig Selzer, BR-Vorsitzender bei der Lebenshilfe Gießen, ist bei der Vorstandswahl in seinem Amt als AKAB-Vorsitzender bestätigt worden. Die weiteren fünf Vorstandsmitglieder sind Betriebsräte bei der Lebenshilfe Main-Taunus, AWO Integra, WfB Rhein-Main, Vitos Teilhabe und LHW Waldeck-Frankenberg.



Du bist als Vorstandsmitglied wieder gewählt worden. Wie fällt dein Fazit der letzten vier Jahre aus?

In der vergangenen Wahlperiode haben weitere zwölf Mitgliederversammlungen stattgefunden, die wir im Kern als Fortbildungsveranstaltungen durchführen. Allein die stattliche Anzahl von nunmehr insgesamt 71 Mitgliederversammlungen seit Gründung im Jahr 1996 macht eines sehr deutlich: Unsere Organisation schafft es seit über zwei Jahrzehnten, kontinuierlich zu zentralen Themen unserer Interessenvertretungsarbeit zu arbeiten. Seit einigen Jahren sind wir auch in der Lage, dreitägige Fortbildungen anzubieten, wie beispielsweise die zu Veränderungsprozessen in der Behindertenhilfe oder mit Dr. Klaus Peters zum „Krokodilmodell“. In der heutigen Zeit auf eine stabile Organisation verweisen zu können, die über eine eigene Zeitung, Homepage und ein Austauschforum verfügt und was noch viel wichtiger ist, über vielfältigen Gedanken- und Erfahrungsaustausch auch wirklich als Organisation lebt, bewerte ich, bewerten wir als Vorstand sehr positiv.

Worauf hat sich das sechsköpfige Führungsgremium des AKAB einzustellen?

Dass viel Arbeit auf uns wartet! Was beruhigend ist: Wir bringen alle viel Wissen und Erfahrung ein. Das ist auch bitter notwendig, weil wir unsere Organisation weiter entwickeln müssen. Wir wollen im günstigsten Fall eine unüberhörbare Stimme für die KollegInnen in der Behindertenhilfe sein. Arbeitsbedingungen werden sich, da brauchen wir uns nichts vormachen, durch das Bundesteilhabegesetz mittel- und langfristig verändern, manche grundlegend. Die nun bundesweit „in Gesetzesform gebrachte“ Personenzentrierung hat natürlich Einfluss auf das, was KollegInnen zukünftig zu leisten haben, sei es inhaltlich oder beispielsweise arbeitstechnisch. Wir brauchen unbedingt mehr AKAB-Mitgliedereinrichtungen, die die Zukunft schon als Gegenwart erleben, sprich die Assistenzleistungen anbieten, prekäre Beschäftigungsverhältnisse vorhalten, etc. Wir brauchen ihren Erfahrungsschatz, ihre Ideen, auch ihre Negativbeispiele, um selbst besser gewappnet zu sein und im besten Fall das Rad nicht

neu erfinden zu müssen.

Welche Handlungsfelder siehst du im Besonderen?

Auf unserer konstituierenden Vorstandssitzung haben wir uns einen ersten Überblick über mögliche Schwerpunkte unserer Arbeit verschafft. Wir wollen an den positiven Entwicklungen der letzten Jahre anknüpfen. Dazu gehören verschiedene Punkte: Wir wollen mit unseren Fortbildungsangeboten so oft wie möglich den Nerv unserer AKAB-Mitglieder treffen, meint spannende Themen professionell vorbereiten und durchführen. Alles, was mit Vernetzung zu tun hat, sprich wie man sich gegenseitig in der Arbeit unterstützen kann, möchten wir weiter ausbauen. Dazu gehört auch unsere Homepage (akab-hessen.org) und vielleicht ein „Intranet“, in dem beispielsweise anonymisierte Betriebsvereinbarungen eingesehen werden können.

Welchen Stellenwert hat für dich die Zusammenarbeit mit ver.di?

Für mich ist ver.di der politische Arm des AKABs. Das heißt, ohne ver.di können wir überhaupt nicht politisch nachhaltig in Erscheinung treten, nichts politisch bewegen. Gerade was die Aufwertungskampagne der Sozialen Berufe im Jahr 2020 betrifft, sehe ich nicht nur viele Schnittstellen, inhaltlich wie personeller Natur, sondern auch eine große Chance, die Zusammenarbeit weiter erfolgreich auszubauen.

Schatten der Flexibilisierung

Die Arbeitszeit selbst gestalten können und damit eine Balance zwischen dem Privat- und Berufsleben zu finden, ist für viele ein Traum. Doch ist dies alles so paradisiatisch? Eigentlich heißt es ja schon, wenn der Beschäftigte mehr Einfluss auf Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten nehmen kann, fühlt er sich wohler und die psychische Gefährdung wird geringer. Doch wo liegt die Grenze?

Die Hans-Böckler-Stiftung hat sich dieser Frage angenommen und zeigt die Schattenseiten auf. Es ging hier um die Frage, wie gut man abends von der Arbeit abschalten kann. Die Forscher fanden heraus, dass Home-Office-Nutzer nach der Arbeit schwerer abschalten können als Beschäftigte, die in die Firma gehen. Als Ursache vermuten die Forscher hier, dass die Grenzen zwischen dem Arbeits- und Privatleben in dieser Konstellation nicht mehr klar sind.

Am besten abschalten konnte der Personenkreis, der feste Arbeitszeiten hat. Hier waren es 26 %. Aber schon bei der sogenannten Gleitzeit steigt der Wert auf fast 30%. Bei den völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten gaben dann schon 35 % an, hier ein Problem zu haben. Getoppt wurde dies noch durch Arbeitszeiten, die vom Arbeitgeber aus kurzfristig geändert werden. Hier gaben 37 % der Befragten an, abends von der Arbeit schwer abschalten zu können.

Es zeigt sich: Je freier die Arbeitszeit wählbar ist, desto schwieriger fällt es, von der Arbeit abends abschalten zu können. se

AKAB

AKAB-Mitgliederversammlung in Hanau wählt neuen sechsköpfigen Vorstand

Bei der Vorstandswahl wurde Herwig Selzer als Vorsitzender in seinem Amt bestätigt, zur stellvertretenden Vorsitzenden wurde Martina Többen (LH Main-Taunus) gewählt.

Als BeisitzerInnen fungieren Kerstin Hannes (AWO Integra), Alice Höllein (Vitos Teilhabe), Stefan Eich (WfB Rhein-Main) und Mayk Wagner (LHW Waldeck-Frankenberg).

Auf seiner konstituierenden Sit-



Martina Többen, Herwig Selzer, Kerstin Hannes, Stefan Eich, Mayk Wagner, Alice Höllein

zung zog der Vorstand ein positives Fazit der letzten vier Jahre.

Im Rückblick lässt sich feststellen, dass vor allem die überdurchschnittlich gut besuchten Fortbildungsveranstaltungen zu Gewaltprävention, Veränderungsprozesse und Arbeitszeitrecht den Nerv vieler InteressenvertreterInnen

getroffen haben. Gerade in diesen Handlungsfeldern sind von der Belegschaft nachvollziehbare BR-/ MAV-Maßnahmen verlangt.

Zu den Vorstandszielen gehören kurz- bzw. mittelfristig die Erweiterung der Mitgliedereinrichtungen (Assistenzleistungsanbieter!) und die Beschäftigung mit dem BTHG bezüglich bereits sich herausbildender oder zu erwartender Arbeitsverhältnisse.

Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Die Vitos Teilhabe gemeinnützige GmbH ist eine Einrichtung der Jugend- und Behindertenhilfe, die an vielen Standorten in Hessen tätig ist. Es werden in der Behindertenhilfe über 700 Menschen an 18 Standorten in verschiedenen Angeboten betreut. Gegründet wurde die Teilhabe 2016.

Integration von Behindertenhilfe und Jugendhilfe stellt das Unternehmen und den BR vor stetig neue Herausforderungen.

Es arbeiten dort ca. 1010 MitarbeiterInnen, es gibt einen 15-köpfigen Betriebsrat.



Alice Höllein

Was ist deine Hauptmotivation, BR-Arbeit zu machen?

Als die Teilhabe gegründet wurde, wollte ich meinen Standort Herborn, meine Kollegen und mich gut vertreten wissen. Jetzt nach der Wahl, liegt mir das Wohl aller Kollegen der Teilhabe am Herzen.

Welches Arbeitsfeld findest du am spannendsten?

Projektbegleitung und Gesundheitsförderung im Betrieb, sowie die Zusammenarbeit mit ver.di

Was geht dir bei dem Wort Sparpolitik durch den Kopf?

Das BTHG und die Folgen. Der Einsatz von Betreuungs- statt Fachkräften. Die Dynamik des „Ausmistens“ oder wie werde ich „alte teure Verträge los“! Einsparung auf Kosten des Arbeitsklimas?

Welche Erwartungen hast du für die nächsten Jahre?

Dass die Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberin weiterhin auf der Basis von Respekt und Sachlichkeit geführt wird. Eintreten für bessere Arbeitsbedingungen. Mehr Fragen als Erwartungen!

Wie wird sich Betriebsrats Arbeit im Blick auf Arbeit 4.0 verändern?

Wie wird sich die Arbeitsdichte im Blick auf das BTHG entwickeln?

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

Der Austausch über den Tellerrand hinweg, der Zusammenschluss von vielen, macht stark! Gerade das ist etwas, was in der Behindertenhilfe nützt, wir brauchen eine „Stimme“, die hörbar ist. Ich finde, der AKAB hat da bisher hervorragende Arbeit geleistet und ich bin froh dabei zu sein.

Alle Treffen vom AKAB waren bisher bereichernd für mich.

AKAB e.V. in Aktion

Theorie in Praxis überführen: Das Arbeitszeitgesetz

Wer kennt es nicht, das Leid mit der Arbeitszeit! Jeder muss sie leisten, um seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen. Aber wie geht das eigentlich richtig? Wie lange darf gearbeitet werden? Welche Pausen sind zu machen? Welche Ruhezeiten sind einzuhalten? Fragen über Fragen, die im

einandergesetzt.

Referentin Lisa Politycki, Rechtsanwältin für Arbeitsrecht, wies von vornherein darauf hin, dass sich nationale Gesetze, wie beispielsweise das Arbeitszeit- oder Arbeitsschutzgesetz, nicht über EU-Recht hinwegsetzen dürfen. Dies sei von großem Vorteil, da dieses



Lisa Politycki während ihres Vortrags im „Brockenhaus“ in Hanau

betrieblichen Alltag immer wieder zu unterschiedlichen Auffassungen zwischen Arbeitgebern, Beschäftigten und Interessenvertretungen führen. Da dies alles reichlich kompliziert ist, hat sich der AKAB e.V. in seiner letzten Fortbildungsveranstaltung in Hanau am 24. September mit diesem Thema intensiv aus-

wiederum in den allermeisten Punkten besser für die Beschäftigten sei als die „arbeitgeberfreundliche deutsche Arbeitsrechtsprechung“. Die Folge: In der Vergangenheit mussten bereits Gesetze im Sinne der Beschäftigten „nachgebessert“ werden. Dazu gehören u.a. Bereitschaftsdienstzeiten, die als Arbeitszeiten zu werten sind.

Lisa Politycki betonte mehrmals, dass die Interessenvertretungen „politisch“ zu entscheiden haben, in welcher Form und mit welchem Nachdruck Vergehen gegen das Arbeitszeitgesetz geahndet werden sollen. Konkret: Wie lässt sich die Realität, die in den allermeisten Fällen von Personalknappheit geprägt ist, mit den arbeitsrechtlichen Vorgaben in Einklang bringen? Im stationären Wohnbereich wird beispielsweise zur Dienstplanabdeckung ein hohes Maß an Flexibilität verlangt. So führen spontane Ereignisse, wie zum Beispiel Krankheit, zu kurzfristigen Dienstplanänderungen. Das „Holen aus dem Frei“ tritt

als Problem faktisch Woche für Woche auf. Was tun? Auf jeden Fall, so L. Politycki, sei von einer WhatsApp-Nutzung abzuraten, nicht nur, weil in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen die gewerbliche Nutzung untersagt sei. Es erhöhe den Druck auf die Beschäftigten, in ihrer Freizeit auf kurzfristig entstehenden Personalbedarf zu reagieren. *hs*

Arbeitsrecht

Oft gestellte Fragen von KollegInnen zur Arbeitszeit (Teil II)

Kann ich an einem „freien“ Tag zum Dienst verpflichtet werden, wenn kurzfristig Ersatz für einen erkrankten Kollegen zu organisieren ist („Holen aus dem Frei“)?

Bei dieser Frage sind Theorie und Praxis schwer zu vereinbaren!

Das Arbeitsrecht besagt:

- Die Festlegung der Arbeitszeit ist Direktionsrecht des Arbeitgebers. Dieses Recht ist mit dem Erstellen des Dienstplans verknüpft.
- Teilzeitbeschäftigte sind zur zusätzlich angeordneten Arbeitsleistung nur dann verpflichtet, wenn eine Ankündigungsfrist von mindestens vier Tagen gewahrt ist.

Die korrekte Lösung wäre eine Rufbereitschaft, die im Dienstplan als Arbeitszeit erfasst wäre und KollegInnen bei Anruf zum Dienst beordert. Diese Regelung gibt es im Wohnstätten-Bereich nicht, daher die Empfehlung:

- Es ist legitim, bei Anruf „Nein“ zu sagen; oder nicht erreichbar zu sein!

- Kommt nach eigenem Dafürhalten das „Holen aus dem Frei“ zu oft vor: Gespräch mit Wohnstättenleitung bzw. Thematisierung auf einer Teamsitzung

- Sollte es sich um eine Dienstordnung handeln, ihr unbedingt Folge leisten

- Darauf bestehen, dass die zusätzlich erbrachte Arbeitsleistung zeitnah durch einen freien Arbeitstag ausgeglichen wird

Habe ich einer Dienstplanung zuzustimmen, die meine arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit erheblich unterschreitet (Minusstunden)?

Sobald der Dienstplan veröffentlicht ist, sollte jede/r prüfen, ob die geplante Arbeitszeit richtig ist. Eine explizite Zustimmung ist nicht erforderlich. Sollte die Planung jedoch nicht mit geltendem Arbeitszeitrecht übereinstimmen

oder persönliche Belange völlig außer Acht lassen, so sollte der Änderungswunsch umgehend angezeigt werden.

Aufgrund des Direktionsrechtes hat der Arbeitgeber das Recht, die Arbeitszeiten zu planen. Dabei kann es auf einen Planungszeitraum (einen Monat) zur Über- oder Unterplanung kommen. Hier gilt zunächst die jährliche Arbeitszeit als Grundlage. D.h.: wer mit Über- oder Minusstunden geplant ist, muss i.d.R. innerhalb eines Jahres einen Ausgleich erhalten. In besonderen Fällen auch früher. Bei der Planung sind die Arbeitszeitrichtlinien sowie die Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einzuhalten. Eine Zustimmung der Dienstplanung oder der Verlängerung eines Dienstes (kann auch nachträglich erfolgen) muss durch den Betriebsrat erfolgen. *hs*