

IN BEWEGUNG

Mit Rollstühlen und Regenschirmen ziehen sie durch die Straßen, drehen Musik auf, pfeifen und klatschen: Lautstark machen sich die Beschäftigten der Assistenzbetriebe Neue Lebenswege und ambulante dienste e.V. für eine faire Bezahlung stark, dazu gehört auch eine betriebliche Altersvorsorge. Bei einer Aktion im Sommer strecken sie gemeinsam mit ihren Klientinnen und Klienten selbstgemalte Plakate in die Luft: »Persönliche Assistenz – unverzichtbar«, steht darauf. Und: »Tarifverträge sind zu refinanzieren.«

Ob in der Assistenz, in Werkstätten, Wohngruppen, Tagesförderstätten oder der Frühförderung – überall machen sich Beschäftigte für bessere Arbeitsbedingungen und gute Bezahlung stark. »In der Branche kommt was in Bewegung«, sagt Andreas K., Sprecher der ver.di-Bundesfachkommission Behindertenhilfe. Bundesweit gibt es viele Beispiele. So traten die Kolleg*innen bei der Lebenshilfe in Hannover zum al-

lerersten Mal in einen Warnstreik, um in der Tarifrunde mehr Wertschätzung einzufordern. Beim fib in Marburg konnten die Beschäftigten mit viel Ausdauer bewirken, dass sie nach Tarifvertrag bezahlt werden. Und auch das Unionhilfswerk in Berlin steht kurz vor einer Tarifbindung. »Mit der Gewerkschaft im Rücken werden wir ernstgenommen und können endlich auf Augenhöhe verhandeln«, betont Andreas K.. »Das ist ein tolles Gefühl.« Deshalb gelte es, sich zusammenzuschließen. »Dann können wir was erreichen!«

Bei den beiden Assistenzbetrieben in Berlin zeigt der Druck bereits Wirkung. Die Beschäftigten erhalten jetzt 3.000 Euro Inflationsausgleich und die Lohnsteigerungen aus dem Tarifvertrag der Länder. Was noch aussteht, ist die betriebliche Altersvorsorge. Doch Sophie Sch. von Neue Lebenswege stellt klar: »Wir bleiben dran!«



Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

SO GEHT'S

Kein Bett mehr im Büro

Im Büro stapeln sich Akten, der Computer blinkt und brummt, immer wieder klingelt das Telefon oder Werbung rattert aus dem Fax: In so einer Umgebung von der Arbeit erholen? Unmöglich, finden die Beschäftigten des Hamburger Lebenshilfe-Werks. »Weder in der Pause noch in der Nachtbereitschaft können sie wirklich zur Ruhe kommen«, sagt die Erzieherin und Betriebsrätin Silke G.. Die Beschäftigten betreuen Erwachsene mit geistiger Behinderung in einem Wohnhaus, rund um die Uhr. Auch nachts ist immer jemand im Einsatz. Ihr Bett steht notdürftig im Büro, bis jetzt. Die Beschäftigten haben kollektiv Gefährdungsanzeigen gestellt – und so durchgesetzt, dass der Arbeitgeber extra Pausen- und Bereitschaftsräume im Haus einrichtet.

Der Betriebsrat habe die Kolleginnen und Kollegen ermutigt, das Instrument viel stärker zu nutzen, betont Silke G.. »Und zwar als Team.« Oft schreckten Beschäftigte davor zurück, eine Gefährdungsanzeige zu stellen. Sie fürchteten, danach von der Leitung zum Einzelgespräch bestellt zu werden und erklären zu müssen, warum sie so belastet sind. »Der Fokus wird häufig individualisiert.« Wichtig sei, klar zu machen: »Das betrifft uns alle!«

Im konkreten Beispiel kommt hinzu: Die Arbeitsstättenverordnung schreibt seit kurzem vor, dass es für die Beschäftigten einen richtigen Pausenraum geben muss. Beim Hamburger Lebenshilfe-Werk wird jetzt geguckt, wo die Zimmer eingerichtet werden können. In einem Haus wird das Leitungsbüro umfunktioniert. »Die Beschäftigten sind sehr froh, dass sich endlich etwas tut«, sagt die Betriebsrätin. »Das Thema belastet sie schon seit vielen Jahren.« Doch der Arbeitgeber laufe ja nicht ständig durch die Einrichtungen. »Wir müssen ihm sagen, wo potenzielle Gefährdungen für die Beschäftigten lauern. Nur so kann er für Abhilfe sorgen.«

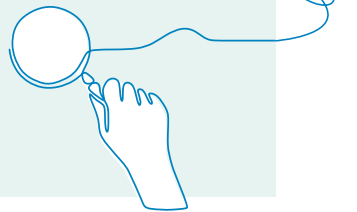


privat

Silke G. ermutigt, kollektiv Gefährdungsanzeigen zu stellen.

Weitere Infos zu Gefährdungsanzeigen und Gefährdungsbeurteilungen findest du hier:

➔ t1p.de/gefaehrdung



SEMINARE

Im neuen Seminarprogramm 2025 findest du spannende Seminare für betriebliche Interessenvertretungen zu Gefährdungsanzeigen, Ausfallkonzepten, Arbeitsbedingungen in der Schulassistenz, Gewaltschutz und vielem mehr.



19. bis 21. Februar 2025 | Seminar **Arbeitsbedingungen in der Schulassistenz mitbestimmen**, Gladenbach

12. bis 14. März 2025 | Seminar **Gewalt gegen Beschäftigte in der Behindertenhilfe**, Walsrode

Weitere Infos und Veranstaltungen
➔ verdi-bub.de



behindertenhilfe.verdi.de

MACH MIT!
mitgliedwerden.verdi.de

BESSER MACHEN

Heilerziehungspflegerin Tatjana N. im Porträt



privat

Nach einem Freiwilligen Sozialen Jahr in einem Wohnheim für Menschen mit geistiger Behinderung bei der Lebenshilfe Göppingen stand für Tatjana N. fest: »Ich will Heilerziehungspflegerin werden, so ein toller Beruf!« Viele wollten ihr den Plan ausreden. Sie sagten: »Da machst du dich nur kaputt.« Doch Tatjana N. hörte nicht auf sie. Noch gut erinnert sie sich an ihren ersten Tag in der Berufsschule. Alle freuten sich, dass die dreijährige Ausbildung endlich losgeht. Der Schulleiter begrüßte die Klasse mit den Worten: »Zum Schluss ist nur noch die Hälfte von euch da, wenn überhaupt.«

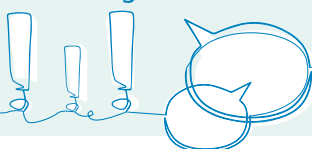
Tatjana N., damals 17 Jahre, war fassungslos, wie jemand so demotivierend sein kann. »Aber er hatte Recht.« Die Klasse startete mit 28 Auszubildenden, ihren Abschluss machten zwölf. »Alle anderen haben dem Druck nicht standgehalten«, sagt die Heilerziehungspflegerin.

Die Ausbildung war anspruchsvoll, gearbeitet wurde in drei Schichten. Ihre Praxisanleiterin gab sich sehr viel Mühe, aber Personal war immer knapp. Deshalb war Tatjana N. oft notgedrungen auf sich alleine gestellt. Sie beschwerte sich bei ihren Vorgesetzten: »So bringt das doch nichts, wenn wir uns alles selber beibringen müssen.« Als kurz darauf Betriebsratswahlen anstanden, drängten ihre Kolleginnen und Kollegen sie zu kandidieren. Erst zögerte die Auszubildende, ihr fehlte noch eine Prüfung – und überhaupt, wer kannte sie im Betrieb schon? Doch schnell ließ sie sich überzeugen. Immer nur zu schimpfen, davon hält sie prinzipiell nichts. »Lieber versuchen, es besser zu machen.« Mit Erfolg. So hat sie zum Beispiel nicht lockergelassen und dazu beigetragen, dass es für Azubis klare Regelungen gibt: Jetzt ist genau festgelegt, wann sie in welches Haus wechseln und wer ihre Ansprechpersonen sind. »Das ist wunderbar. Die Bedingungen werden von Jahr zu Jahr besser.« Außerdem hat sie mit dem Betriebsrat dafür gesorgt, dass die Dienstpläne besser geplant werden. Kurz nach der Wahl in das Gremium trat Tatjana N. in ver.di ein und ging in der Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst zum ersten Mal mit zu einer Streikaktion. Danach sei sie jedoch noch zum Spätdienst gegangen, sagt die Heilerziehungspflegerin. Sie habe damals das Gefühl gehabt, ihre Kolleg*innen und Bewohner*innen nicht im Stich lassen zu können. »Schnell habe ich verstanden, dass es andersrum ist.« Gerade für die Menschen mit Behinderung sei es wichtig, dass es »mehr von uns« gibt. Anfang nächsten Jahres steht die Tarifrunde für den öffentlichen Dienst an, Tatjana N. ist Tarifbotschafterin und wird natürlich mitstreiken, wenn es darauf ankommt. Und sie motiviert ihre Kolleginnen und Kollegen, auch mitzumachen. »Wenn wir wollen, dass sich etwas verändert, müssen wir aktiv werden.«

TVöD: Los geht's! Unsere Vorbereitungen laufen auf Hochtouren. Die erste Verhandlungsrunde findet am 24. Januar 2025 statt. Die Tarifrunde ist von enormer Bedeutung für die rund 2,5 Beschäftigten im öffentlichen Dienst, aber auch für die vielen Beschäftigten bei freien Trägern, die sich am Tarifvertrag orientieren. ➔ zusammen-geht-mehr.verdi.de

Jetzt Tarifbotschafter*in werden:

➔ t1p.de/tarifbotschafter



SCHLUSS MIT DER SPALTUNG

Ein Tarifvertrag für alle: Bei der Stiftung Drachensee in Kiel machen sich die Beschäftigten auf den Weg.

Schon lange stört Franziska W., dass es bei der Bezahlung so große Unterschiede gibt. Doch richtig die Nase voll hat sie, seit die Schulbegleitung und der Fahrdienst auch bei der Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro wieder komplett leer ausgingen. »Das ist total bitter«, findet die Gewerkschafterin. Auf der Betriebsversammlung stand sie auf und machte auf die Ungerechtigkeit aufmerksam. »Für viele ein Aha-Erlebnis«, sagt Betriebsrat Friedemann G., der bei ver.di aktiv ist. Einem Großteil der Belegschaft sei vorher überhaupt nicht bewusst gewesen, dass die Kolleginnen und Kollegen so ungleich bezahlt werden – und dass die Stiftung Drachensee überhaupt keinen Tarifvertrag hat.

Bei dem Träger in Kiel arbeiten 700 Beschäftigte, unter anderem in Werkstätten, Förderstätten, Wohnprojekten, Freizeitangeboten und in der Schulbegleitung. Der ver.di-Gewerkschaftssekretär Christian Godau erklärt, dass viele Beschäftigte zwar »das Glück« hätten, dass ihre Bezahlung über den Arbeitsvertrag an den TVöD oder den Tarifvertrag der Länder angelehnt sei. Allerdings gebe es keine verbindliche Regelung, keinen Tarifvertrag. Viele Zulagen

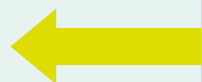


würden ihnen vorenthalten, tarifliche Regelungen nur teilweise angewendet und auch Jahressonderzahlungen fielen unterschiedlich aus, ebenso Gehaltserhöhungen. »Einer bekommt dies, der andere das«, sagt der Gewerkschafter. »Es ist eine undurchsichtige, wilde Mischung.«

Als Schulbegleiterin verdient Franziska W. rund 15 Euro pro Stunde, erhält weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld. »Diese Spaltung muss ein Ende haben«, betont Friedemann G. Deshalb gründeten sie eine ver.di-Betriebsgruppe und machen sich für einen Tarifvertrag stark.

SCHRITT FÜR SCHRITT ZUM TARIFVERTRAG

- 1 Wir führen viele, viele Gespräche darüber, was wir ändern wollen – und organisieren uns in ver.di.
- 2 Wir diskutieren unsere Forderungen für einen Tarifvertrag und wählen eine ehrenamtliche Tarifkommission. Sie beschließt die Forderungen.
- 3 Sind wir stark genug? Dann fordert ver.di den Arbeitgeber zu Verhandlungen auf.
- 4 Tariffbotschafter*innen halten alle Beschäftigten auf dem Laufenden und informieren über den Stand der Verhandlungen.
- 5 Mit Aktionen zeigen wir, wie mächtig wir sind. Wenn es sein muss, nutzen wir unser Grundrecht auf Streik.
- 6 Juhu, ein Kompromiss ist gefunden. Jetzt stimmen die ver.di-Mitglieder darüber ab, ob sie mit dem Verhandlungsergebnis einverstanden sind.
- 7 Der Tarifvertrag steht. Wir tragen den Erfolg in den Betrieb – und bleiben präsent.





In Aktion: Die Kolleginnen und Kollegen der Stiftung Drachensee fordern einen Tarifvertrag.



privat

Im ersten Schritt schafften sie ein Bewusstsein für das Problem, informierten darüber auf einer Betriebsversammlung und verteilten Infoflyer. Und vor allem: Die Beschäftigten organisieren sich. Viele Kolleginnen und Kollegen seien in den letzten Monaten neu bei ver.di eingetreten, berichtet Franziska W.. Neben Vollzeitjob und einem eigenen Kind bringt sie dafür viel Zeit und Energie auf. »Es geht mir nicht um Verbesserungen für mich, sondern für uns alle.«

Langfassung:

t1p.de/drachensee

MELDUNGEN

Tarifvertrag durchgesetzt

Die Beschäftigten in der Persönlichen Assistenz und Schullastassistenten haben beim fib – einem Verein zur Selbsthilfe von Menschen mit Behinderungen – in Marburg einen Tarifvertrag durchgesetzt. »Alle sind sehr happy«, berichtet Daniel G., für ver.di in der Tarifkommission aktiv. Die Beschäftigten erhalten nicht nur höhere Stundenlöhne, sondern auch höhere Zuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit und neu auch Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit. Hinzu kommt eine Inflationsausgleichsprämie von 3.000 Euro.

Die Eingruppierung beginnt bei der Entgeltgruppe S3 analog zum TVöD, wobei die ersten beiden Erfahrungsstufen sogar etwas höher sind, plus die Zulage für den Sozial- und Erziehungsdienst. Damit erhalten die Assistenzkräfte jetzt je nach Beschäftigungsdauer zwischen 18,34 und 22,89 Euro pro Stunde plus Zuschläge. Vorher lag der Einstiegslohn bei 14,79 Euro.

Langfassung:

t1p.de/tarifvertrag-durchgesetzt

Schneller mehr Geld

In der Tarifrunde 2022 für den Sozial- und Erziehungsdienst konnten wir gemeinsame Erfolge erzielen, wie zum Beispiel die monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130 bzw. 180 Euro und zwei Regenerationstage pro Jahr. Was jetzt erst in Kraft tritt: Seit dem 1. Oktober 2024 gelten für die Beschäftigten kürzere Stufenlaufzeiten. Das heißt – mehr Geld!

Informiert euch:

t1p.de/geld-oktober

FRÜHER FEIERABEND UND MEHR LOHN

Im Schnitt arbeiten Beschäftigte mit Tarifvertrag



- 54

Minuten pro Woche weniger

... und verdienen

+ 11

Prozent mehr



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Sylvia Bühler, ver.di-Bundesvorstand, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
 Redaktion: Sarah Bormann, Kathrin Hedtke und viele ehrenamtliche Kolleg*innen der offenen Redaktionsgruppe
 Illustrationen: AdobeStock, werkzwei
 Gestaltung: werkzwei, Detmold
 Druck: Druckerei Tiemann, Bielefeld

IHR FRAGT – VER.DI ANTWORTET



Im letzten Monat bin ich oft nicht dazu gekommen, meine Pausen zu nehmen. So habe ich es in meinem Arbeitszeitbogen dokumentiert. Doch mein Arbeitgeber will mir die Pausen nicht bezahlen und sagt, dass es sich dabei um einen Gesetzesverstoß handle. Muss ich das hinnehmen?



Es ist richtig, dass bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden mindestens 30 Minuten Pause einzuhalten sind. Das schreibt das Arbeitszeitgesetz (§ 4) vor, damit die Arbeit nicht krank macht. Während dieser Pause hat dein Arbeitgeber auch kein Direktionsrecht. Das heißt, du entscheidest, wie und wo du deine Pause verbringst. Wenn es nicht möglich ist, die Auszeit zu nehmen, muss dein Arbeitgeber deine Arbeitszeit bezahlen. Dein Anspruch auf das Entgelt hat nichts mit dem Arbeitszeitgesetz zu tun. Als ver.di-Mitglied berät dich der Rechtsschutz dabei, wie du dein Recht geltend machen kannst. Wende dich dazu an deinen zuständigen ver.di-Bezirk:

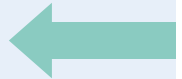
➔ [verdi.de/wegweiser/verdi-finden](https://www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden)

Oft handelt es sich dabei jedoch nicht um Ausnahmen, sondern es stellt die Regel dar. Dann besteht Handlungsbedarf für deine betriebliche Interessenvertretung. Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung sind gefragt, gute Konzepte zu entwickeln, wie Pausen genommen werden können, oder auch Meldesysteme für Beschäftigte einzuführen, wenn sie ihre Pausen nicht nehmen können. Dabei können sich Interessenvertretungen auf den Gesundheitsschutz berufen, der sich im Fall von Betriebsräten aus dem § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ableiten lässt. Klar ist aber auch: Der Arbeitgeber hat die Pflicht, sich um die Organisation zu kümmern.

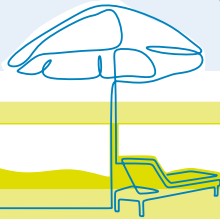


**Ihr habt eine Frage an ver.di?
Wir freuen uns über Zuschriften:**

➔ sue@verdi.de



Urlaub auf Wunsch gewähren



Urlaubsantrag

- + Du darfst dir die Lage von Urlaubstagen wünschen.
- + Urlaubsantrag: mündlich, per E-Mail, besser noch schriftlich.
- + Formvorschriften bleiben rechtlich unwirksam.
- + Urlaub nur antreten, wenn vom Arbeitgeber gewährt. Zur Not Genehmigung gerichtlich durchsetzen.

Kein Zwangsurlaub

- + Du darfst Urlaubsangebote ablehnen.
- + Soziale Gesichtspunkte, wie schulpflichtige Kinder, müssen berücksichtigt werden.

Betriebe mit Schließzeiten

- + Auch hier darfst du einen Teil der Urlaubstage frei nehmen.
- + Urlaubssperren unterliegen der Mitbestimmung.

Kein Einverständnis?

- + Hol dir Unterstützung beim Betriebs- oder Personalrat bzw. der Mitarbeitervertretung
§ 87 (1) Nr. 5 BetrVG
§ 75 (3) Nr. 3 BPerVG
§ 42 k MVG.EKD