

Diesmal assistieren wir uns selbst...

Erstes bundesweites Treffen

von

ArbeitnehmerInnen-Vertretungen

in der

persönlichen Assistenz

von

Freitag, 28.11.2008

bis

Sonntag, 30.11.2008

in

Berlin

Tagungsreader

Inhaltsangabe

● Einladung	Seite 03
● Tagungsprogramm	Seite 04
● AG_01: Innerbetriebliche Organisationsformen und ihre Instrumente	Seite 05
● Inputreferat AG_01	Seite 06
● Tischvorlage AG_01: Leitfaden	Seite 11
● Protokoll der AG_01	Seite 13
● Einige Daten aus der Präsentation der Arbeitsergebnisse	Seite 14
● AG_02: Arbeitsorganisatorische und arbeitsvertragliche Regelungen	Seite 15
● Inputreferat AG_02	Seite 16
● Fragebogen zur AG_02	Seite 20
● Verlauf der AG_02	Seite 22
● Ergebnisse und Verabredungen der AG_02	Seite 26
● AG_03: Überbetriebliche Organisationsformen und ihre Instrumente	Seite 27
● Inputreferat AG_03	Seite 28
● Fragebogen für den Themenschwerpunkt 03	Seite 37
● Die Arbeit der AG_03	Seite 39
● Verabredungen	Seite 42
● Resolution	Seite 44
● Presseschau	Seite 46
● Adressenliste	Seite 48

Einladung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nun ist es also so weit! Wir laden Euch herzlich nach Berlin ein. Viele von Euch kennen unsere Initiative bereits, haben sie mit positiver Resonanz ermutigt und mit ihren Rückmeldungen zur Strukturierung des vorliegenden Tagungsprogramms beigetragen.

Angesichts jahrelanger Reallohnsenkungen, mitunter auch Nominallohnsenkungen, sowie vielgestaltiger Verschlechterungen unserer Arbeitsbedingungen haben wir uns zu diesem Schritt entschlossen. Wir suchen Erfahrungsaustausch, strukturierte Diskussion und gegenseitige Unterstützung. Nicht zuletzt streben wir den Aufbau einer bundesweiten Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen im Bereich der persönlichen Assistenz an. Gute Kontakte bestehen bereits zu Betriebsräten und MitarbeiterInnenvertretungen in Bremen, Erlangen, Frankfurt/Main, Hamburg, Marburg/L. und Münster.

Wir selbst befinden uns aktuell in einer Auseinandersetzung mit unserer Leitung um abgesenkte Einstiegsgehälter und befristete Neueinstellungen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage der Durchsetzungsfähigkeit sowohl innerbetrieblich bzw. im Hinblick auf unsere Arbeitsverträge und -bedingungen, aber auch überbetrieblich. Auf bald!

Betriebsrat des *ambulante dienste e.V. Berlin*

Kontakt: Betriebsrat ambulante dienste e.V. Gneisenastr. 2a / 10961 Berlin
Tel.: 030 / 69 59 75 18 / Fax. 030 / 69 59 75 25 / betriebsrat.ambulante_dienste@web.de



Tagungsprogramm

Freitag, 28.11.08

- + 15:00 – 16:00 Organisatorisches
- + 16:00 – 20:00 Plenum (Begrüßung, Vorstellung des Tagungsprogramms, Vorstellungsrunde, Kurzberichte aus den Betrieben)

Samstag, 29.11.08

- + 10:00 – 13:00 Plenum

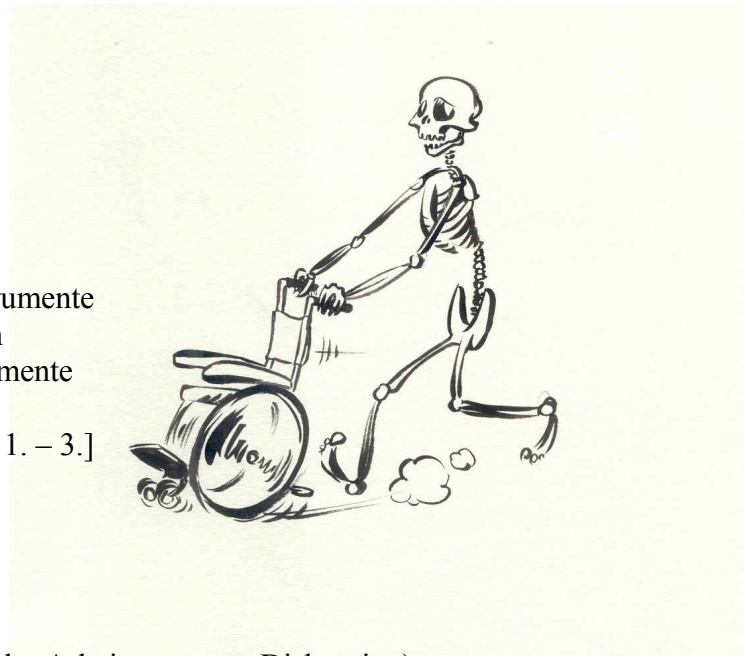
[Kurzreferate]:

1. Innerbetriebliche Organisationsformen und ihre Instrumente
2. Arbeitsorganisatorische und –vertragliche Regelungen
3. Überbetriebliche Organisationsformen und ihre Instrumente

- + 15:00 – 17:00 Arbeitsgruppen / [Arbeitsgruppen zu 1. – 3.]
- + 17:00 – 17:30 Plenum
- + 19:00 Offener Diskussionsabend

Sonntag, 30.11.08

- + 10:00 – 13:00 Plenum (Präsentation der Ergebnisse der Arbeitsgruppen, Diskussion)
- + 14:00 – 16:00 Plenum (Auswertung/Resumée/Verabredungen, Resolution, Verabschiedung)



Arbeitsgruppe 01

Innerbetriebliche Organisationsformen
und ihre Instrumente



1) Die einzelnen Beschäftigten

Am Anfang stehen Unzufriedenheit und Kritik der einzelnen Beschäftigten. Diese reicht von der Kritik an den konkreten Arbeitsbedingungen bis zur Fremdheit gegenüber dem (Lohn)Arbeitsverhältnis an sich.

Ausdruck findet diese Kritik auf verschiedenen Ebenen:

- Individuelle Verweigerungsformen (Dienst nach Vorschrift, Krankfeiern, Absentismus, hohe Fluktuation etc.)

Krankenstatistik, Abmahnungen wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten etc.

- Selbstdestruktive Formen und Folgen (Burn-Out, Mobbing von KollegInnen, psychosoziale Probleme, chronische Rückenbeschwerden...)

Krankenstatistik, BR-Sprechstunden, personenbedingte Kündigungen etc.

- Versuch des Zusammenschlusses und Austausch mit KollegInnen (Organisierung)

2) Zusammenschluss mit KollegInnen

Aufgrund der konkreten Arbeitsverhältnisse in der Persönlichen Assistenz (individualisierte persönliche Dienstleistung) besteht kaum die Möglichkeit, produktive Macht zu entfalten. Anders als in der industriellen Produktion gibt es keine Produktionsketten, die sich gegen das Unternehmen wenden lassen (Bsp. Fließband, Just-in-time-Produktion, LKW-Fahrer etc.), nicht einmal eine gemeinsame Arbeitsstätte (Produktionshalle, Büro, Kantine etc.) Auch die Möglichkeit des Austauschs bei Schichtwechseln und Übergaben beschränken sich auf einen kleinen Teil der Beschäftigten und bleiben meist individuelle Übergaben (meist mit dem Assistenznehmer/der Assistenznehmerin im Nacken).



- **Unterschiedliche Beschäftigtengruppen**



Bei den Anbietern in der Persönlichen Assistenz besteht die Beschäftigtenstruktur üblicherweise aus AssistentInnen, die in den Einsätzen vor Ort arbeiten. Nichtsdestotrotz hat sich in den letzten Jahren der Anteil der Beschäftigten, die nicht direkt in der Assistenz arbeiten - aufgrund der weiteren Bürokratisierung und der damit einhergehenden Vergrößerung der Verwaltungsstruktur - erhöht. Diese verdienen in der Regel mehr als die AssistentInnen, sind stärker in allgemein betriebliche Strukturen der Arbeitsorganisation integriert und haben oftmals Direktions- und Weisungsrechte (mittlere Leitungsebene).

Möglichkeiten und Instrumente (nicht-institutioneller) betrieblicher Organisation:



- **Teamsitzungen**

Die für die Arbeits- und Einsatzorganisation regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen können auch im Interesse der Beschäftigten genutzt werden. Neben dem Einbringen von Kritiken und Änderungsvorschlägen eben auch für den Austausch untereinander und als Keimzelle für eine Selbstorganisation der Beschäftigten.

- **Versammlungen auf Abteilungs- und/oder Betriebsebene**

Bei selbstbestimmten Formen der Organisierung ist hier das zentrale Problem, entweder letztlich doch auf eine gewisse Unterstützung durch den Betrieb angewiesen zu sein (Zur Verfügung stellen von Adressen etc.), oder in Sisyphusarbeit Kontakte zu möglichst vielen KollegInnen herstellen zu müssen.

Als Form der Versammlung gibt es z.B. auch den regelmäßigen Stammtisch der Beschäftigten.

- **Betriebsgruppen**

Betriebsgruppen können eine wichtige Rolle dabei spielen, Diskussionsprozesse zu befördern, Arbeitskonflikte zu bündeln und kollektive Kämpfe zu befördern. Problem bleibt aber hier das Verhältnis zwischen dem Partikularinteresse einer kleinen Minderheit von Beschäftigten und der allgemeinen Stimmungslage unter den KollegInnen.



- **Fragebogen / Untersuchung**

Ein klassisches Mittel der Selbstorganisation ist die (Selbst)Befragung der KollegInnen. Die Befragung dient eines Teils zur Datenerhebung, um allgemeine Aussagen über die Interessenslage der Beschäftigten und daraus resultierende Forderungen formulieren zu können, andererseits als Moment der Selbstbefragung als Mittel der Organisation (Bewusstwerdung und daraus resultierender Handlung).



- **Versammlungen und Zusammenschlüsse an überbetrieblichen Orten**

Auch wenn dies eher in die AG_3 gehört, so soll es hier doch kurz Erwähnung finden:

Gerade in Bereichen, in denen die konkrete Arbeitssituation sehr isoliert und individualisiert ist, hat es oftmals das Ausweichen auf überbetriebliche Orte der Organisation gegeben.

Beispiele:

+ Selbstorganisation der Zivildienstleistenden (SOdZDL) in den späten 80er Jahren

siehe Broschüre: „*Was gibt es schöneres, als anderen Menschen zu helfen?*“ Zivildienst, Zwangsdienste und sozialer Bereich , 1. Auflage März 1989

[Bündnisse mit Jobber- und Erwerbsloseninitiativen]

+ Gruppen wie die „*Call Center Offensive*“ (CCO) in Berlin, die versucht haben, in der Boomzeit der Callcenter die „*Call Center Agents*“ überbetrieblich zu organisieren, auch deshalb, weil eine betriebliche Zugehörigkeit im klassischen Sinne oftmals gar nicht existiert hat.

+ Treffen der GesundheitsarbeiterInnen in Berlin (Ende der 80er, Anfang der 90er) – Zeitschrift „*Virulent*“

3) Bündnispartner, „Kunde“ und/oder „Arbeitsgegenstand“?

Viele unserer Träger sind im Zuge der „Selbstbestimmt leben“-Bewegung und der Selbstorganisation der Behinderten Anfang der 80er Jahre oder in deren Folge entstanden.



Der damalige Ansatz fand z.B. auch im Namen des Dachverbands „Club Behinderter und ihrer Freunde“ (CeBeeF) seinen Ausdruck. Lassen wir an dieser Stelle beiseite, dass in der Grauzone zwischen Lohnarbeit und Hilfe unter Freunden eine Menge Selbstausbeutung im Spiel war, so lässt sich doch konstatieren, dass vorwiegend Behinderte und Assistierende in den Vereinen organisiert waren, der organisatorische Überbau (Verwaltung) hingegen einen noch verschwindend geringen Teil ausmachte. Vor diesem Hintergrund war es folgerichtig, dass AssistenznehmerInnen und AssistentInnen ihre jeweiligen Interessensvertretungen installierten, die miteinander die Ausgestaltung der Assistenzleistungen und deren Rahmenbedingungen aushandelten.

Spätestens seit Anfang der 90er Jahre hat eine zunehmende Institutionalisierung und Bürokratisierung der Assistenzvereine stattgefunden, die die Unterschiede zu anderen Anbietern von ambulanter Pflege und Assistenz zunehmend nivelliert haben (Sozialstationisierung). Gleichzeitig sind die Möglichkeiten und Organisationsformen individueller Arbeitgebermodelle zusehends ausgeweitet worden und wirken spätestens mit der Möglichkeit des „Persönlichen Budgets“ in deutlicher Form auf die Assistenzanbieter zurück.



4) Institutionelle Formen der Interessensvertretung

- **AssistentInnenvertretungen**



AssistentInnenvertretungen sind oftmals bei den Assistenzanbietern entstanden, wo die ideellen Grundsätze der „Selbstbestimmt Leben“ – Bewegung noch wirkungsmächtig waren. Sie bildeten auf Beschäftigtenseite das Pendant zur Interessensvertretung der AssistenznehmerInnen. Zum Teil waren Form und Inhalt auch in den jeweiligen Vereinssatzungen verankert und unterlagen insofern auch dem Vereinsrecht.

Beispiel *ambulante dienste e.V.* Berlin:

Mit der Zunahme der Interessensgegensätze (vor dem Hintergrund von Kürzungen im sozialen Bereich, der Institutionalisierung der Träger und der Abwertung der AssistentInnen-tätigkeit) wurde dieses Konstrukt zusehends brüchiger. Für die Leitung wurde die AssistentInnenvertretung zusehends zur „Sparausgabe“ eines Betriebsrats (Kosten, kollektive Arbeitsrechte), deren Installierung sie ja sowieso nicht verhindern kann. Gleichzeitig verloren die Beschäftigten und die AssistentInnenvertretung zusehends ihre Mitspracherechte auf Vereinsebene.

- **Betriebsrat**



„Die Jurisprudenz ist nur eine moderne Bewaffnungsform, zur Verteidigung besser geeignet als zum Angriff“
(Alexander Kluge)

Bekanntermaßen wird mit der ordnungsgemäßen Installierung eines Betriebsrats auf einen Schlag das komplette Betriebsverfassungsrecht (BetrVG) wirksam. Das bedeutet einerseits eine enorme Ausweitung der rechtlichen Möglichkeiten, gleichzeitig aber auch die Pflicht zur Einhaltung bestimmter Regelungen und Verfahrensabläufe, will man diese Möglichkeiten überhaupt produktiv nutzen.

Neben dieser formalrechtlichen und juristischen Ebene der Konfliktaustragung und Verhandlungsgestaltung bleibt grundsätzlich auszutarieren, inwieweit ein Betriebsrat auf betrieblicher Ebene mitgestaltend und/oder antagonistisch wirkt (Co-Management und/oder Partikularinteressen und „Sand im Getriebe“).

Welche Rolle spielt in der alltäglichen Betriebsratsarbeit die arbeitsrechtliche UND psychosoziale Beratung von KollegInnen? Alltagskram, schlecht bezahlte Dienstleistung oder wichtiger Baustein?

5) Verhältnis von institutionellen und nicht-institutionellen Formen der betrieblichen Organisation





Erfahrungsaustausch / Berichte und Erzählungen aus den einzelnen Betrieben

1.) Einzelne Beschäftigte / Individuelle Verhaltensweisen

- Krankheitsrate (Statistik/Erfahrung)
- Personenbedingte Kündigungen
- Fluktuation / Austritte
- Konflikte unter KollegInnen
- Beschwerden
- Psychische Belastungen / Burn-Out

2.) Kommunikation unter den Beschäftigten / Zusammenschlüsse

- Teamsitzungen
- Stammtische
- Freundeskreise und informelle Zusammenhänge
- Arbeitsgruppen
- Unabhängige Versammlungen, Treffen und Treffpunkte
- Betriebsgruppen
- Informationskanäle (Newsletter, telefonische Hotline, Weblogs etc.)

3.) Unterschiedliche Beschäftigtengruppen

- Ist eine bereichsübergreifende Organisation erwünscht?
- Wie lässt sich eine solche herstellen?
- Welche Probleme tauchen dabei auf?

4.) AssistenznehmerInnen

- Sind oder waren die ASN Bündnispartner? Sollten sie es sein?
- Was sind die gemeinsamen Interessen, was die Interessensgegensätze?
- In welcher Form ließe sich eine Zusammenarbeit vorstellen?

5.) Institutionelle Formen der Interessensvertretung

- Austausch über Erfahrungen der eigenen Arbeit
- AssistentInnenvertretung und/oder Betriebsrat?
- Möglichkeiten und Grenzen der Organisationsform (Beispiele aus verschiedenen Bereichen)
- Die Betriebsvereinbarung
- Betriebsversammlungen, Kommunikation mit den KollegInnen allgemein
- Individuelle Beratung
- Publikationen

6.) Verhältnis von institutionellen und nicht institutionellen Formen betrieblicher Organisierung

- Spannungsfeld Interessen von Beschäftigten / Beschäftigtengruppen auf der einen, der offiziellen Interessensvertretung auf der anderen Seite
- Selbstorganisation versus Vertretung
- Mögliche Formen der Zusammenarbeit Interessensvertretung und Arbeits-, Aktions- und Betriebsgruppen

Protokoll der AG 1: Innerbetriebliche Organisationsformen und ihre Instrumente“

29./30.11.08

Die AG_01 nahm folgende Arbeitsaufträge des Plenums mit in die Arbeitsgruppe:

1. Erste Schritte im Niemandsland (Erlangen)
2. Umgang mit aggressiven Geschäftsführungen (Strategien)
3. Druckmittel gegen Geschäftsführungen
4. Wo verbleiben Beschwerden des Betriebsrats bei der Geschäftsführung
5. Internetforum für AssistentInnen zum Erfahrungsaustausch (Bremen)! Problem des Datenschutzes!
6. Kontaktaufnahme zu KollegInnen: wie/ wann/ wo?
7. Supervision der AssistentInnen
8. Einführung in den Betrieb
9. Innerbetriebliche Organisationsformen



Als erstes Hauptproblem wurde die geringe Zahl der ArbeitnehmerInnen in den Betriebsversammlungen angesprochen. Ideen, um alle MitarbeiterInnen zu erreichen und die Betriebsversammlungen attraktiver zu gestalten, waren folgende:

1. Telefonkette
2. Kommunikation-Netzwerk-AG (Mailkontakt unter KollegInnen)
3. Abteilungsversammlungen
4. Einladungen über Post und e-mail
5. Kochen für die Betriebsversammlung - Sozialer Ort mit anschließendem Beisammensein
6. Betriebsversammlungen anders gestalten: ohne Geschäftsführung, mit Themensammlung, Namensschildern und Stammtisch

Danach wurde ein Erfahrungsaustausch über die Erreichbarkeit der Betriebsräte in den Sprechstunden mit folgendem Ergebnis durchgeführt:

1. Bremen - 2x wöchentlich
2. Frankfurt - 3x wöchentlich
3. Marburg - 2x im Monat (noch kein Betriebsrat)
4. Hamburg - 3x wöchentlich
5. Erlangen - keine offizielle Vertretung
6. Berlin - 3x wöchentlich

- Auf Nachfrage nach den Supervisionen für AssistentInnen musste leider festgestellt werden, dass diese zu selten abgerufen werden.
- Beschwerdestelle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), noch kein wirkliches Thema in allen Städten.
- Wie sieht die Zusammenarbeit mit den AssistenznehmerInnen aus? Der Kunde/die Kundin ist kein Bündnispartner für den Betriebsrat.

Für die Vorstellung im Plenum wurden folgende Karten zusammengefasst:

1. Mobilisierung versus Eigenverantwortung
2. Transparenz
3. Selbstdarstellung
4. Betriebsversammlung - Dienstleistung oder sozialer Ort
5. Co-Counseling (Betroffene beraten Betroffene)



Einige Details aus der Präsentation der AG_01 „Innerbetriebliche Organisationsformen und ihre Instrumente“ im Plenum

+ Zur Gestaltung von Betriebsversammlungen:

BR CeBeeF berichtet, dass diese bei ihnen stets in Anwesenheit der Geschäftsleitung stattfinden. Ist dies hilfreich für die Artikulation der ArbeitnehmerInnen? Verwiesen wird seitens CeBeeF-Kollegen auf die Methode des „anonymen Briefkastens“ am Eingang der Betriebsversammlung für die Anliegen der Beschäftigten, die von den BRs auf der Versammlung verlesen und behandelt werden. Die im Plenum anklingenden unterschiedlichen Ansichten über diese Methode werden nicht vertieft.

+ Mögliches Thema für eine Folgekonferenz: Das Verhältnis der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zueinander im Bereich der Persönlichen Assistenz.

+ Anregung: Austausch von Organigrammen untereinander, sowie Erklärung der jeweiligen Funktionen von ArbeitnehmerInnen.

+ Es wird Interesse geäußert an Möglichkeiten des Co-Counselings für AssistentInnen.

Arbeitsgruppe 02

Arbeitsorganisatorische und
arbeitsvertragliche Regelungen

Wie schon durch die Kurzberichte der Interessensvertretungen deutlich wurde, zeichnen sich die Betriebe, in welchen persönliche Assistenz geleistet wird, durch eine große strukturelle Heterogenität aus. Einige dieser Unterschiede will ich hier stichpunktartig nochmals zusammenfassend aufzählen.

Neben der Größe des Betriebes und der jeweiligen Betriebsform, differiert das Angebot an sozialen Dienstleistungen in den verschiedenen Betrieben. Auch ist die Finanzierung der Betriebe und damit einhergehend der oder die zuständige/n Kostenträger unterschiedlich. Auf der innerbetrieblichen Ebene werden die Interessen der Beschäftigten in unterschiedlicher Form vertreten. Die konkrete Arbeit wird unter unterschiedlichen arbeitsorganisatorischen Regelungen geleistet und zudem variieren auch die arbeitsvertraglichen Grundlagen.

Trotz all dieser Unterschiede vollzieht sich die konkrete Arbeit der Mehrzahl der Beschäftigten, also der AssistentInnen, in einem ähnlichem Spannungsfeld. Es ist geprägt vom individuellen Selbstbestimmungsanspruch der AssistenznehmerInnen, spezifischen Interessen der jeweiligen Assistenzorganisation, den Interessen der Beschäftigten und arbeitsrechtlichen Vorgaben. Betriebliche Regelungen sind das Ergebnis des Prozesses der Auseinandersetzung innerhalb dieses konfliktträchtigen Interessensverhältnisses.

1. Arbeitsorganisatorische und arbeitsvertragliche Regelungen sind in diesem Zusammenhang eine der wesentlichen Grundlagen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Betriebliche Regelungsformen als Oberbegriff von arbeitsorganisatorischen und arbeitsvertraglichen Regelungen können in den jeweiligen Betrieben in jeweils unterschiedlicher Weise wirkungsmächtig werden. Sie werden unterschieden in individuelle und kollektive Formen:

Unter das **individuelles Arbeitsrecht** fallen:

- Der **Arbeitsvertrag** als ein privatrechtlicher, personenrechtlicher Austauschvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
- die **betriebliche Übung**, sie kann stillschweigender Bestandteil des Arbeitsvertrags sein und
- die **Einheitsregelung**



Zu den über das **kollektive Arbeitsrecht** geregelten betrieblichen Regelungsformen gehören:

- **Betriebsvereinbarungen** und **Regelungsabreden**, sie setzen einen Betriebsrat voraus
- und **tarifvertragliche Regelungen**, die über eine Gewerkschaft abgeschlossen werden.

Tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind dem individuellen Arbeitsvertrag übergeordnet. Im Bereich der persönlichen Assistenz sind betriebliche Regelungen in unterschiedlicher Weise verankert:

- Betriebe mit Betriebsrat: Arbeitsvertrag, betriebliche Übung, Einheitsregelung, Betriebsvereinbarung und Regelungsabreden.
- Betriebe mit Interessensvertretung: Arbeitsvertrag, betriebliche Übung, Einheitsregelung und vereinsrechtliche Konstruktionen.
- Betriebe ohne Interessensvertretung: Arbeitsvertrag, betriebliche Übung und Einheitsregelung.

Die jeweils in den Betrieben geltenden individuellen und kollektiven Regelungen setzen für die Beschäftigten den Rahmen, unter dem sie arbeiten (in Betrieben ohne Betriebsrat: Arbeitsvertrag, vereinsrechtliche Konstruktionen). Je nachdem, wie ausdifferenziert diese Regelungen gefasst sind und welche konkreten Inhalte sie haben, bestimmen sie die Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen, wie auch die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers. Beides strukturiert das reale Arbeitverhältnis, in dem sich die Beschäftigten in Form von Arbeit (soziale Dienstleistung) verausgaben und im Tausch dafür eine entsprechende Entlohnung erhalten (Tauschverhältnis von Arbeitsleistung und Vergütung = materielle und soziale Anerkennung).

2. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bereich der Persönlichen Assistenz haben sich in den letzten Jahren zum Negativen entwickelt

Beispiel Berlin: drastische jahrelange Reallohnverluste für alle Beschäftigten, jetzige Situation seit Januar 2008: Nominallohnsenkung von 10% für 1 Jahr für Neubeschäftigte, die nicht in der Assistenz tätig sind. Für neubeschäftigte AssistentInnen mehr als 15% Lohnsenkung auf unbestimmte Zeit bei gleichzeitiger Kürzung des Urlaubs und der Sonn- und Feiertagszuschläge, Ausweitung der Befristung von Arbeitsverträgen mit der Folge einer sich verschärfenden Arbeitsplatzunsicherheit der beschäftigten AssistentInnen. Weiterhin ungesicherter Arbeitsumfang, Kürzung von Fort- und Weiterbildungsangeboten.

3. Dies alles steht meiner Ansicht nach im Zusammenhang mit veränderten gesellschaftlichen Verhältnissen

- **Sozialpolitische Wende:** Rückzug des Staates, Privatisierung von sozialen Dienstleistungen (u.a. Arbeitgebermodell, Persönliches Budget) mit einhergehender wechselseitiger Konkurrenz der Anbieter
- **Ökonomisierung der Sozialen Arbeit:** Effizienzsteigerung als Anforderung an die soziale Arbeit, bei gleichzeitiger Kürzung der bereitgestellten Mittel auf Seiten der Kostenträger und steigende Kosten bei den Anbietern sozialer Dienste
- Damit geht einher: Eine **Neubewertung der sozialen Arbeit**

Folgen: Leitungen der Betriebe werden selbst zu Akteuren dieser Entwicklungen (mehr oder weniger stark) und leiten innerbetrieblich einen Prozess der Anpassung betrieblicher Strukturen ein. Weitverbreitete und beliebte Instrumente: Lohnsenkung, Etablierung neuer Arbeitsverträge zu schlechteren Konditionen, flankiert von Maßnahmen verschärfter arbeitsorganisatorischer Regelungen (Ausweitung der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers und der innerbetrieblichen Kontrollmechanismen, z.B. Qualitätsmanagement). Die Folge sind schlechtere Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in materieller, sozialer und gesundheitlicher Hinsicht.



4. Die Beschäftigten reagieren darauf mit zunehmender Unzufriedenheit und Kritik, die sich in unterschiedlicher Weise artikuliert

Die Unzufriedenheit der Beschäftigten bezieht sich sowohl auf die konkrete Arbeit vor Ort, als auch auf arbeitsvertragliche wie auch arbeitsorganisatorische Regelungen. Je nach Tätigkeitsbereich der Beschäftigten (AssistentInnen, MitarbeiterInnen in der Pflege, MitarbeiterInnen in der Verwaltung/Organisation usw.) sind diese in unterschiedlicher Weise von diesen betroffen.

5. Das Bedürfnis der Beschäftigten nach gerechten und menschenwürdigen Arbeitsverhältnissen angesichts zunehmender Prekarisierung, materieller und sozialer Abwertung ihrer Arbeit wird immer dringlicher

Ein aus diesem Bedürfnis erwachsendes, zentrales Interesse (Forderung) der Beschäftigten könnte folgendermaßen zusammengefasst werden: Gesicherter Arbeitsumfang mit hinreichendem Einkommen bei gleichzeitiger Zeitsouveränität der Beschäftigten.



6. Was heißt das für uns als Interessensvertretung der Beschäftigten?

Wir als die Interessensvertretung der Beschäftigten sehen es als unsere Aufgabe an, alle uns zur Verfügung stehenden Mittel zu nutzen, den Interessen der Beschäftigten Geltung zu verschaffen. Es gehört zu den Aufgaben der Interessensvertretungen, sich für bessere Arbeitsbedingungen und/oder ihre Verteidigung einzusetzen. Angesichts drohender weiterer Verschärfung glauben wir, dass es sinnvoll und notwendig ist, sich überbetrieblich über arbeitsvertragliche und arbeitsorganisatorische Regelungen auszutauschen. Dies könnte ein Baustein größerer Handlungsmacht unsererseits sein.

Für die AG II schlagen wir deshalb vor, als Ausgangspunkt ihrer Arbeit eine vergleichende Bestandsaufnahme der verschiedenen Arbeitsvertragsmodelle und ihrer spezifischen Bestandteile vorzunehmen. Im zweiten Schritt sollte eine Problemanalyse und Bewertung einzelner Regelungen und deren Inhalte stehen, geleitet von der Frage welche Vor- und Nachteile diese für die Beschäftigten und/oder einzelnen Beschäftigtengruppen mit sich bringen. Daran anschließend wäre es interessant zu erfahren, wie zufrieden die Beschäftigten mit den bestehenden Regelungen sind, wie hoch der Grad ihrer Akzeptanz ist. Und zum Schluss: In welcher Form und welchem Umfang ist es euch als Interessensvertretung gelungen, auf die Erarbeitung arbeitsvertraglicher und arbeitsorganisatorischer Regelungen im Sinne der Beschäftigten Einfluss zu nehmen.



Fragebogen zur AG II

Vergütungssystem

- Welches Entlohnungssystem liegt in eurem Betrieb vor?
- Wie hoch ist die Lohnspreizung zwischen den AssistentInnen und anderen Beschäftigtengruppen?
- Wo seht ihr besonders gravierende Probleme in eurem Entlohnungssystem?
- Höhe des Grundlohns/ Stundenlohns

(inwiefern kann dieser durch Zuschläge, Zulagen etc. aufgestockt werden, wer profitiert von Zuschlags-, bzw. Zulagenregelungen, pro & contra stark ausdifferenzierter Zuschlagssysteme)

- Lohnstaffelung (Kriterien, Vor- und Nachteile)
- Wie haben sich die Löhne in den letzten Jahren in euren Betrieben entwickelt?

(gab es Kürzungen, Lohnerhöhungen, Inflationsausgleich etc., konnte eure Interessensvertretung Kürzungen abwehren, bzw. Erhöhungen durchsetzen? Wenn ja, in welcher Form? Welche Prognose stellt ihr für die Lohnentwicklung der nächsten Jahre?)

Arbeitsvertragsmodelle für AssistentInnen

- Welche Arbeitsvertragsformen liegen in eurem Betrieb vor?
(Arbeitsverträge mit festgelegter Wochenstundenanzahl, Arbeitszeitkonten, Stundenvergütung ohne festgelegte Arbeitszeit, gibt es auf AssistenznehmerInnen bezogene Arbeitsverträge?)
- Wie bewertet Ihr die Arbeitsvertragsmodelle in eurem Betrieb hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit? (Wegfall eines Einsatzes, Problem befristeter Verträge)
- Wahl des Arbeitsplatzes (Ausschlusskriterien etc.)
- Wie groß ist das Mitbestimmungsrecht der AssistentInnen bei der Dienstplangestaltung?
- Wie weit reicht die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers?
- Mitbestimmungsrecht der AssistentInnen bei der Festlegung des monatlichen Arbeitsumfangs (Wahl Vollzeit/Teilzeit möglich?)
- Beschreibt die jeweiligen betrieblichen Regelungen. Wie werden diese Regelungen in die Praxis umgesetzt, repressiv oder unter Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen?
- Wie bewerten die Beschäftigten das jeweils geltende Arbeitsvertragsmodell? Gibt es dazu Erfahrungswerte?
- Wie konnten Modelle, die ein höheres Maß an Arbeitsplatzsicherheit garantieren, von den ArbeitnehmerInnenvertretungen durchgesetzt werden? Wie sah die Situation vor der Einführung aus?

Verlauf der AG II

Themen der AG II waren die jeweiligen Arbeitsverträge und Entgeltsysteme der AssistentInnen. Breiten Raum nahm die Vorstellung der Arbeitszeitkontenmodelle der Betriebe aus Frankfurt, Bremen und Hamburg ein. In den genannten Betrieben ist eine Arbeitszeitkontenregelung in ausführlicher Form über eine Betriebsvereinbarung ausgearbeitet und rechtlich verankert worden, teilweise schon seit geraumer Zeit, so dass auch Erfahrungen vermittelt und die Vor- und Nachteile benannt werden konnten. Als weitere Themenkomplexe wurde sich über die Fort- und Weiterbildungsangebote ausgetauscht, die Entgeltfortzahlungsregelungen bei Krankheit und Urlaub der AssistentInnen dargestellt, sowie die derzeit bestehenden Regelungen bei Ausfallzeiten (Krankheit und Urlaub der AssistenznehmerInnen, Wegfall des Einsatzes und "Kündigung durch AssistenznehmerIn") ansatzweise vorgestellt.

Als Informationsgrundlage der behandelten Themenkomplexe diente ein ausführliches Tabellenwerk zu den Grundstrukturen der verschiedenen Betriebe (siehe Anlage).



Inhaltliche Zusammenfassung

- **Entgeltsystem**

Die Lohnhöhe der AssistentInnen bewegt sich zwischen 7,60 Euro (*ambulante dienste e.V. Berlin*) und 10,70 Euro (*ZSL Erlangen*). Eine Vergleichbarkeit der Entlohnung ist sehr schwierig, da in manchen Betrieben sowohl Lohnstaffelungsmodelle nach Betriebszugehörigkeit vorliegen, als auch weitere Lohnbestandteile, wie Zuschläge, Pauschalen, Urlaubsanspruch und Urlaubsstaffelung nach Betriebszugehörigkeit sich unterscheiden.

- **Arbeitsvertrag**

Der arbeitsvertraglich festgelegte Stundenumfang der AssistentInnen reicht von 0 Stunden pro Woche (*ambulante dienste e.V. Berlin*) und 3 Stunden pro Woche (*Lebenswege Berlin*) bis hin zu ausnahmsweise 30-40 Stunden wöchentlich. Regel sind aber eher Teilzeitverträge mit dem dementsprechend niedrigen Entgeltumfang (*CeBeeF Frankfurt, Assistenzgenossenschaft Bremen, Hamburger Assistenzgenossenschaft*). In den zuletzt genannten Betrieben wird nach Arbeitszeitkontenregelungen gearbeitet. *ambulante dienste e.V. Berlin*: Arbeitsvertrag mit dem Betrieb, bei festen Einsätzen mit Bezug auf konkrete AssistentnehmerInnen. *Assistenzgenossenschaft Bremen* und *Lebenswege Berlin*: Arbeitsverträge nicht an AssistentnehmerInnen gebunden.



- **Arbeitszeitkontenmodelle**

CeBeeF Frankfurt: genehmigungsfreier Korridor von +/- 40 Stunden. Plusstunden können wahlweise auf ein Freizeitkonto gebucht werden oder bis zu 15% ausgezahlt werden. Negativstunden können wahlweise auf den nächsten Monat übertragen oder mit dem nächsten Monatslohn verrechnet bzw. abgezogen werden. Letzter Fall muss mit dem Betriebsrat beraten und kann nur mit dessen Zustimmung umgesetzt werden. Problem bei Übertragung von Minusstunden: AssistentInnen können Schichten schwerer ablehnen. Begrenzung der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers auf eine Schicht in drei Monaten.

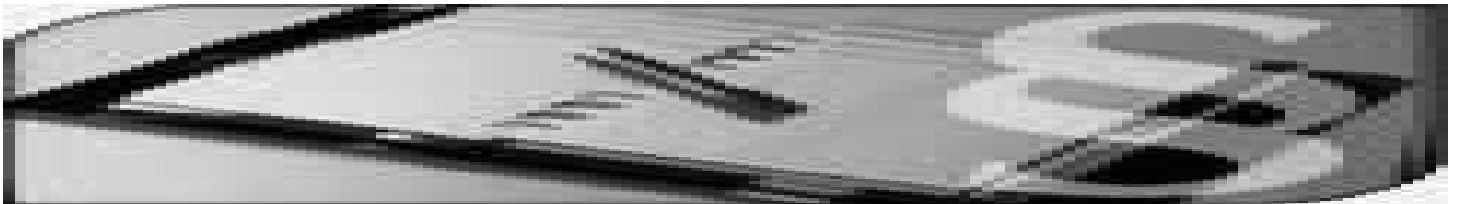
Assistenzgenossenschaft Bremen: Arbeitszeitkorridor von +/- 35 Stunden. Problem: einzelne Beschäftigte haben sehr viele Minus- oder Plusstunden angehäuft (bis zu 290 Stunden). Insgesamt positive Bewertung des Arbeitszeitkontenmodells.

Hamburger Assistenzgenossenschaft: Plusstunden können auf ein Langzeitarbeitskonto angespart werden. In den Monaten März und Oktober werden Minusstunden in bestimmten Umfang gestrichen. Die Führung der Arbeitszeitkonten unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats. Nach Einschätzung des Betriebsrats gewährleistet das bestehende Arbeitszeitkontenmodell für die AssistentInnen eine höhere Sicherheit bezüglich des Arbeitsumfangs. Das Modell hat sich weitestgehend bewährt, da das Risiko auch auf Seiten des Arbeitgebers liegt.

- **Dienstplanerstellung**

CeBeeF Frankfurt: Dienstplanerstellung ist über Betriebsvereinbarung geregelt und erfolgt einen Monat vorab über eine Matrix bzw. einen Rahmendienstplan. Konkrete Planung wird vom Team autonom erstellt.

Hamburger Assistenzgenossenschaft: Dienstplanerstellung läuft über Rahmenpläne. Bei Beschwerde von AssistentInnen Vorlage des Dienstplans beim Betriebsrat.



- **Fort- und Weiterbildungsangebote/Supervision**

CeBeeF Frankfurt: Supervision nicht für AssistentInnen, nur für OrganisationsmitarbeiterInnen

Hamburger Assistenzgenossenschaft: 4 Pflichtschulungen

ambulante dienste e.V. Berlin: 10 Tage unbezahlte Basisqualifikation, innerbetriebliches Fortbildungsprogramm zum großen Teil als bezahlte Arbeitszeit, teamspezifische Fortbildungen, Supervision in bestimmten Fällen wie z.B. Sterbebegleitung.

Lebenswege Berlin: minimale Basisqualifikation, innerbetriebliches Fortbildungsprogramm von 16 Angeboten, Supervision unbezahlt.

Assistenzgenossenschaft Bremen: Supervisionsangebot für AssistentInnen in bestimmten Fällen.

fib Marburg: Supervision in bestimmten Fällen, teilweise bezahlt.



- **Entgeltfortzahlungsregelungen bei Krankheit und Urlaub**

fib Marburg: Durchschnittsgehalt der letzten 13 Wochen ohne Zuschläge.

Assistenzgenossenschaft Bremen: Durchschnittsgehalt der letzten 13 Wochen inklusive Zuschläge.

- **Ausfallzeiten von AssistenznehmerInnen (Krankheit/Urlaub)**

Assistenzgenossenschaft Bremen: bis zu 2 Wochen muss jeder Assistent selbst ausgleichen (Anrechnung von Urlaubstagen, Arbeitszeitkonto)

ambulante dienste e.V. Berlin: Ausfallgeldregelung als Bestandteil des Arbeitsvertrags, Ausfallzeiten der AssistenznehmerIn ab 8 Tagen werden bis zu 8 Wochen ausgeglichen. Erstellung eines einsatzbezogenen Ausfallgeldplans (durchschnittlicher Stundenumfang der letzten 6 Monate), nachdem der Assistent/ die Assistentin als SpringerIn vermittelt wird.

fib Marburg: maximal 4 Wochen Ausfallgeld in Höhe von 70% des Durchschnittsgehalts.

- **Wegfall des Einsatzes**

Hamburger Assistenzgenossenschaft: Gegebenenfalls Kündigung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, in der Regel aber Versetzung unter Beteiligung des Betriebsrats.

Assistenzgenossenschaft Bremen: Angebot als Springer weiterzuarbeiten.



Besonderheiten

Lebenswege Berlin: wird 4 Tage nicht gearbeitet, gilt der 5. arbeitsfreie Tag als Urlaubstag. Berechnung Lohnfortzahlung Krankheit ist auf die 5-Tage-Woche bezogen, d.h. Samstag und Sonntag werden nicht mit eingerechnet, auch wenn an diesen Tagen der/die AssistentIn im Schichtplan steht.

ambulante dienste e.V. Berlin: Stundenlohn abhängig vom Status studentische oder vollsozialversicherungspflichtige ArbeitnehmerIn.

Assistenzgenossenschaft Bremen: hat vor kurzem eine Erhöhung der Löhne erstritten.

Ergebnisse und Verabredungen der AG II

1. Um eine Vergleichbarkeit der jeweiligen arbeitsorganisatorischen und arbeitsvertraglichen Regelungen zwischen den Betrieben ansatzweise herzustellen, und gleichzeitig die Spezifik jedes einzelnen Betriebes erkennbar zu machen, soll das bestehende Tabellenwerk (siehe Anhang) vervollständigt und zu einem Grunddatenreader ergänzt werden (z.B. landes- oder kommunalrechtliche Grundlage, auf der persönliche Assistenz erbracht wird, Vergütungssätze der Kostenträger pro geleisteter Assistenzstunde).
2. Da die Entgeltsysteme in den Betrieben der persönlichen Assistenz sich sehr stark hinsichtlich ihrer Komponenten (Grundlohn, Zuschläge, Pauschalen, Urlaubsumfang, Lohn- und Urlaubsstaffelung nach Betriebszugehörigkeit) unterscheiden, soll ein „Durchschnittsassistent“ konstruiert werden. Der Betriebsrat von *ambulante dienste e.V.* wird sich hierzu Gedanken machen und versuchen darüber eine größere Vergleichbarkeit der Entlohnung von AssistentInnen zu erreichen.
3. Bestehende Betriebsvereinbarungen aller Betriebe sollen gelistet werden und allen Interessensvertretungen nach Bedarf zugänglich gemacht werden.
4. Im dreimonatigen Rhythmus soll hinsichtlich aktueller Arbeitsvorhaben in Form einer Rundmail der Kontakt gehalten werden.



Arbeitsgruppe 03

Überbetriebliche Organisationsformen
und ihre Instrumente

Input für den Schwerpunkt 3: „Überbetriebliche Organisationsformen und ihre Instrumente“

von Klaus Drechsel, Berlin

Gliederung:

1. Einleitende Worte
2. Unsere Ziele und Zwecke [fiel aus dem mündlichen Vortrag raus]
3. Optionen überbetrieblicher Organisationsformen und ihre Instrumente
4. Link- und Literaturliste

1. Einleitende Worte:

In meinem Beitrag will ich **fünf organisationspolitische Optionen** überbetrieblicher Vernetzung und einige ihrer Instrumente vorstellen, die wir wählen können. Sie schließen sich nicht unbedingt aus, müssen jedoch im Hinblick auf Vor- und Nachteile diskutiert werden. Auf dieser Tagung muss keine endgültige Festlegung auf eine bestimmte Option erfolgen. Der **Vorschlag im Resolutionsentwurf**, mit einem bundesweiten Arbeitskreis zu beginnen, lässt uns hier genügend Spielraum.

Eine weitere Frage, die ich voranstellen will, weil sie vielleicht uns alle umtreibt, lautet: „Wie erlangen wir Durchsetzungsfähigkeit für unsere Interessen im Betrieb und in der Gesellschaft?“ - **Anders gefragt**: Wie kommen wir als Erwerbstätige aus der strukturellen Defensive in die Offensive, z.B. bezogen auf AD, um die Reallohnverluste der letzten acht Jahre auszugleichen? Dies auch vor dem Hintergrund der nahenden Weltwirtschaftskrise, die Reallohnsteigerungen voraussichtlich stark erschweren wird. **Meine Arbeitshypothese** lautet hier: Wir brauchen die Zusammenarbeit mit den DGB-Einzelgewerkschaften, Tarifpolitik und Nutzung des Streikrechts als Durchgangsstation, um von der Defensive in die Offensive zu kommen.

Wenn in meinem Vortrag der Schwerpunkt auf dieser Option liegt, so kann dieser bei Bedarf in der AG-Arbeit gerne verlagert werden. Meine Überschriften für die Arbeit an diesem Schwerpunkt lauten „Bestandsaufnahme“ sowie „erste gemeinsame Überlegungen“. Der Fragebogen zum Inputthema kann als Leitfaden für die Diskussion verwandt werden, muss dies aber nicht.

2. Unsere Ziele und Zwecke, für die wir eine überbetriebliche Organisationsform und deren Instrumente suchen, lauten in meinen Worten: Bundesweite Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen (künftig: AN) in der persönlichen Assistenz (künftig: PA), die ein Kartell der Arbeitenden aufbauen, um ihre Interessen durchsetzen zu können.

Dies macht eine **Branchenanalyse** und Definition unserer AN-Gruppe erforderlich (ohne Anspruch auf Vollständigkeit): AssistentInnen (künftig: AS) & AssistentInnen im Persönlichen Budget (PB-AS), die in der PA als OrganisatorInnen im weitesten Sinne Arbeitenden, Studien-AS, Arbeits-AS, Schul-AS, Individuelle Schwerbehindertenbegleitung (ISB) u.ä.

Hinweisen möchte ich auch auf die wachsende AN-Schicht von AssistentInnen im Sozial- und Gesundheitsbereich: z.B. SozialassistentInnen (mittlerweile ein landesrechtliches Berufsbild in Kitas mehrerer Bundesländer) sowie die PflegehelferInnen der ArGen, die im Sommer in der öffentlichen Debatte waren. Auch die halb- und illegalen, häufig migrantischen Haushalts- und PflegearbeiterInnen gehören solidarisch mitbedacht. Diese Bestandsaufnahme **liegt erst noch vor uns**.

3. Optionen überbetrieblicher Organisationsformen und ihre Instrumente:

3.0 Kurze Aufzählung der Optionen, die wir haben

- Anbindung an DGB-Einzelgewerkschaften
- Anbindung an eine Richtungsgewerkschaft
- Aufbau einer Selbstorganisation Erwerbstätiger in der Persönlichen Assistenz
- Initiative zu bzw. Teilnahme an berufspolitischen, betriebslinken bzw. gewerkschaftslinken Netzwerken, Kampagnen oder Bündnissen
- Aufbau eines Berufsverbandes mit oder ohne Gewerkschaftscharakter

Etwas ausführlicher behandeln werde ich das Verhältnis zu den DGB-Einzelgewerkschaften sowie die Instrumente Tarifpolitik bzw. Streikrecht.

3.1 DGB-Einzelgewerkschaften (Ver.di, GEW)

3.1.1 In Stichworten seien kurz aufgezählt: **Rechtsschutz, Beratung und Fortbildung** im BetrVG, **individuellem und kollektiven Arbeitsrecht** etc. (Beispiel: Johanna hat bereits unsere beiden größten bisherigen Erfolge vorgetragen: Kündigungsschutz-Kampagne (2007), laufendes Verfahren nach § 101 BetrVG seit 7.5.08); gegenseitige Information, Beratung und Hilfe in **gewerkschaftlichen Untergliederungen** (Beispiel: Initiativgruppe Betriebsräte bei der GEW Berlin für BR in der Freien Wohlfahrtspflege. Der BR des ambulante dienste e.V. pflegt seit Jahren eine zwar unverbindliche, jedoch gute Arbeitsbeziehung zur GEW Berlin); **Strukturen der Gewerkschaftslinken** wie z.B. der Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken (in Berlin: „Forum Betrieb, Gewerkschaft und soziale Bewegung“) oder dem Netzwerk für eine demokratische und kämpferische Ver.di.

3.1.2 Tarifpolitik: Hinweisen auf instruktiven *Überblicksaufsatz* von Böcklerstiftung (undatiert), der die wesentliche Grundlage dieses Inputs darstellt. - Leitet sich her aus *Koalitionsfreiheit* bzw. *Tarifautonomie* (Art.9 Abs.3 GG: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“) sowie *Tarifvertragsgesetz* (TVG). Das *Richterrecht* ist die entscheidende Rechtsquelle im Bereich der Tarifpolitik.

Tarifverträge: legen die Mindeststandards für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen fest. Sie werden idR zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband abgeschlossen (= **Verbands- bzw. Flächentarifverträge**; ein F.: = ein V. für ganze Branche)

Haustarifvertrag: Wird zwischen einer oder mehreren Gewerkschaft(en) und einem Arbeitgeber geschlossen.

Mögliche **Tarifparteien:** Arbeitgeberverband, eine oder mehrere tariffähige oder Tariffähigkeit erkämpfende Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber. **Tarifgebunden** sind die Mitglieder der Tarifparteien, bis der Tarifvertrag endet (**Friedenspflicht**). Tarifverträge haben Vorrang (**Tarifvorrang**) vor betrieblichen und individuellen Regelungen, es sei denn **Öffnungsklauseln** lassen anderes zu.

Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)/ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) (Literaturgrundlage für diesen Abschnitt sind Böcklerstiftung (undatiert), GEW (2006), Kühnlein/Wohlfahrt (2006) und Wikipedia „TVöD“):

Der BAT war die alte „**Leitwährung**“ für den Bereich der Freien Wohlfahrtspflege, d.h. die Arbeitsverträge orientierten sich idR am BAT. Sozialpolitische Motivation der Regierenden beim Übergang zum TVöD war

Kostensenkung, d.h. Haushaltskonsolidierungspolitik. Die Ver.di hat sich damals auf diese Logik eingelassen. Der **Übergang zum TVöD** zieht sich in die Länge (er löste am 1.10.05 den BAT in den Arbeitgeberbereichen des Bundes und der Kommunen ab; am 1.11.06 folgten die Länder, ausgenommen Berlin und Hessen; mit der Tarifeinigung vom 31.03.08 wurde der TVöD in mehreren Punkten verändert: rückwirkend zum 1.1.08 einerseits, mit Wirkung vom 1.1.09 andererseits; weitere Details erspare ich Euch). Das Auslaufen des BAT hat im **Sektor der Wohlfahrtsverbände** zu einem Lohndumpingwettbewerb nach unten geführt (Dies wird von Kühnlein/Wohlfahrt 2006 in ihrem sehr guten und lesenswerten Überblicksaufsatz ausführlich herausgearbeitet). Zudem hält der TVöD zahlreiche **Verschlechterungen** für die bisher nach dem BAT oder an diesem orientiert Entlohnten bereit (z.B. leistungsbezogene Entlohnung, vgl. den Wikipediaartikel zum „TVöD“) und ist somit als problematische Grundlage für die Tarifpolitik nicht nur bei den Wohlfahrtsverbänden zu bewerten. Jedoch könnte er uns wieder an die allgemeine Lohnentwicklung ankoppeln. Dies sollte gründlich geprüft werden. (Dies gilt ebenso für die **Fortentwicklung der Arbeitsvertraglichen Richtlinien (AVR)** der Wohlfahrtsverbände).

Es gibt noch keine **Entgeltordnung** für den TVöD. Hier gelten die Regelungen des BAT zu Eingruppierungsmerkmalen weiter, wozu auch die Vergütungsordnung gehört.¹ Die zentrale Frage für den Bereich der Persönlichen Assistenz wäre m.E. diejenige nach der sog. **Eckeingruppierung** v.a. des Berufes der persönlichen AssistentInnen (Entgeltgruppen 1-4 sind die Un- und Angelernten, EG 5-8: = Tätigkeiten, die eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung voraussetzen, wie z.B. der/die sog. Kinderpfleger/in bzw. Sozialassistent/in). Ebenfalls relevant ist, ob sog. „**Heraushebungskriterien**“ zum Überspringen von Entgeltgruppen angewandt würden oder nicht (vgl. GEW 2006, S.6-9).

Übrigens empfiehlt Forsea (www.forsea.de) für AS die Bezahlung nach TVöD Entgeltgruppe 4 Stufe 2, d.h. zum 1.1.08 11,27 EUR Grundlohn/Std. bzw. ab 1.1.09 11,58 EUR Grundlohn/Std. (vgl. Vega 2008)

Streikrecht: Arbeitsk Kampfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber (AG) und Betriebsrat (BR) sind von Rechts wegen unzulässig, da diese im bundesdeutschen Arbeitsrecht den Gewerkschaften zugeordnet sind. Formal gesehen bedarf es für Arbeitsk Kampfmaßnahmen einer tariffähigen oder Tariffähigkeit erkämpfenden Gewerkschaft. An letzteres muss mensch sich jedoch nicht buchstäblich halten (Darauf komme ich später noch einmal zurück unter direkte Aktionen und wilder Streik).

¹ „Sie sollte bis Ende 2006 verhandelt und zum 1.1.07 angewandt werden. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die Eingruppierungsmerkmale des BAT vorerst weiter. Mit der Tarifeinigung vom 31.03.08 wurde der Zeitraum für die Verhandlungen um 2 Jahre verlängert.“ (aus Wikipedia „TVöD“, Abschnitt „Eingruppierung“)

(a) **Tarifforderung und innergewerkschaftliche Willensbildung:** Die Diskussion erfolgt in den Betrieben und in den Gewerkschaften (Tarifabteilung, Gewerkschaftsvorstände; zuständige Tarifkommission, die sich – im Falle von Flächentarifverträgen - aus Vertretern der wichtigsten Betriebe des Tarifbereiches zusammensetzt). Hier wird offenkundig, dass Tarifpolitik in bisher tariffreien Betrieben mit einem Stück Autonomieverzicht seitens der Betriebsräte einhergehen mag. Die genaue Zusammensetzung einer Tarifkommission im Falle von Verhandlungen über einen Haustarifvertrag ist mir noch nicht klar (Ich gehe davon aus, dass diese sowohl mit betrieblichen als auch hauptamtlichen Gewerkschaftsmitgliedern besetzt wird. Beispiel Pinel gGmbH Initiative für psychisch Kranke Berlin: Der Personalschlüssel zwischen Ver.di und GEW wurde nach deren jeweiligem Organisationsgrad im Betrieb bestimmt).

(b) **Warnstreik:** Beispiel Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. Landesverband Berlin vom 09.10.08. Die KollegInnen führen einen Warnstreik durch, um Verhandlungen über einen Haustarifvertrag zu erzwingen. Da kein Tarifvertrag vorliegt, unterliegen die Gewerkschaften Ver.di und GEW keiner Friedenspflicht und können dies tun. Begleitend demonstrieren sie von der bestreikten Wohnstätte zu einer anderen Wohnstätte für geistig Behinderte. - Den Fall eines ausgelaufenen Tarifvertrages betrachte ich nicht (Friedenspflicht idR bis zum Auslaufen der –freiwilligen- Schlichtung). Ein Warnstreik ist m.E. in tariffreien Betrieben der persönlichen Assistenz ohne weiteres führbar, sobald eine tariffähige oder Tariffähigkeit erkämpfende Gewerkschaft hierfür als Partner z.B. für eine gewerkschaftliche Betriebsgruppe gefunden ist. Es sollte allerdings ein strategischer Plan für eine solche Aktion sorgfältig erstellt worden sein. Außerdem sollte ein gewisser gewerkschaftlicher Organisationsgrad erreicht sein und eine oder mehrere handlungsfähige gewerkschaftliche Betriebsgruppe(n) bestehen.

(c) **Regulärer Streik:**

Auszug aus Böcklerstiftung (undatiert) zur rechtlichen Grundlage:

„Streik

*Sind die Tarifverhandlungen gescheitert (und ist ggfs. auch das Schlichtungsverfahren ohne Ergebnis geblieben), kann die Gewerkschaft zum Streik aufrufen. **Das Recht auf Streik** folgt unmittelbar aus der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit und ist substantielle Voraussetzung für eine wirksame Tarifautonomie. Eine gesetzliche Kodifizierung des Streikrechts besteht nicht, allerdings hat sich im Laufe der Jahrzehnte eine differenzierte Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht entwickelt. **Die wichtigsten Prinzipien** lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:*

- *Der Streik muss um ein **tariflich regelbares Ziel** geführt werden.*
- *Die Arbeitsniederlegung darf nicht während der **Friedenspflicht** (Laufzeit des Tarifvertrages sowie Dauer des Schlichtungsverfahrens) geführt werden.*

- Der Streik muss von einer **Gewerkschaft** getragen werden oder zumindest von ihr nachträglich übernommen werden.
- Ein sog. **politischer Streik**, der den Staat zu einem bestimmten hoheitlichen Handeln veranlassen will, ist verboten [Anmerkung: Diese Rechtsauffassung ist innergewerkschaftlich umstritten. Detlev Hensche vertritt bspw. eine andere Auffassung, KD].
- Das **Prinzip der Verhältnismäßigkeit** muss beachtet werden, d.h. unter anderem, dass der Arbeitskampf nur das letzte Mittel („ultima ratio“) sein darf.
- Während des Streiks sind **notwendige Erhaltungsarbeiten und Notdienste** durchzuführen.

Regulären Streiks geht in den meisten Fällen eine **Urabstimmung** voraus, die mindestens die Zustimmung von 75 % der Gewerkschaftsmitglieder finden muss. Neben regulären Arbeitsniederlegungen sind auch zeitlich befristete, kurze **Warnstreiks** zulässig, und zwar auch bei noch laufenden, nicht gescheiterten Verhandlungen, allerdings erst nach Ablauf der Friedenspflicht. Ein Streik hebt nach allgemeiner Auffassung die **Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis** (vorübergehend) auf. Sie bleiben zwar bestehen, entfalten aber keine Wirkung. Ein **Anspruch auf Lohnzahlung** entfällt. Die Gewerkschaftsmitglieder erhalten aber von ihrer Gewerkschaft eine **Streikunterstützung**, die in der Regel zwei Drittel ihres Bruttoverdienstes ausmacht. Haben sich die Tarifvertragsparteien nach dem Arbeitskampf auf ein Ergebnis geeinigt, wird es in einer **zweiten Urabstimmung** den Mitgliedern vorgelegt. Zu einer Ablehnung des Verhandlungsergebnisses ist in der Regel eine **Quote von mindestens 75 % Nein-Stimmen** erforderlich. [Hervorhebungen von mir, KD]“

Es gibt bisher kein durchdachtes Konzept für einen regulären Erzwingungsstreik in Betrieben der persönlichen Assistenz (und wird es vielleicht auch nie geben).

Dennoch möchte ich abschließend auf das Beispiel der finnischen Krankenschwestern hinweisen, die im Herbst 2007 ganz ohne Streik mit der Androhung einer kollektiven Kündigung zum 19. November Lohnerhöhungen um 500 EUR durchgesetzt haben. Lassen wir die Macht der Phantasie spielen!

3.1.3 Politischer Streik wird m.E. in den kommenden Jahren in der BRD an Bedeutung gewinnen, falls sich die Gewerkschaften im Kontext der Weltwirtschaftskrise in eine produktive Richtung weiterentwickeln (vgl. AK Weltwirtschaftskrise 2008)

3.1.4 „Organizing“

3.1.5 Kurzer Hinweis auf die **Ver.di-Kampagne „Der Deckel muss weg!“**, die sich leider stark auf die Situation und Klientel in den Krankenhäusern fokussiert.

3.2 Richtungsgewerkschaften:

Richtungsgewerkschaft bezeichnet eine Gewerkschaft, die sich einer weltanschaulichen oder politischen Richtung verpflichtet fühlt. In romanischen Ländern ist dies die vorherrschende Form von Gewerkschaften, nicht jedoch in der BRD. Das muss nicht unbedingt für immer so bleiben. Ein für uns interessanter Ansatz in der BRD ist die **FAU (Freie ArbeiterInnen Union)**. Dabei handelt es sich um eine anarchosyndikalistische Gewerkschaft. Sie betreibt (zumindest bisher) keine Tarifpolitik, gewährt keinen Rechtsschutz. Sie setzt in ihrer Tätigkeit v.a. auf **direkte Aktionen und wilde Streiks**.

Direkte Aktionen: *„Bei der Direkten Aktion wird keine Macht an Interessensvertreter, etwa Parlamentarier oder Gerichte delegiert. Die Betroffenen werden unmittelbar zur Durchsetzung ihrer Interessen tätig. Beispiele für direkte Aktionen sind Selbstorganisation, Boykotts, Streiks, Sabotage, Sitzblockaden, Betriebs- und Hausbesetzungen und Demonstrationen.“* (nach Wikipedia „Direkte Aktion“)

Wilder Streik: *„Als wilder Streik wird eine kollektive Arbeitsniederlegung einer Belegschaft bezeichnet, die unabhängig von Gewerkschaften einen Arbeitskampf führt“* (nach Wikipedia „Wilder Streik“) Nachteil: Er ist nicht legal.

Es gibt in den Reihen der FAU allerdings auch eine lebhafte Diskussion über das Für und Wider von Betriebsratsarbeit.

3.3 Ansätze der Selbstorganisation:

a) Bundesweite Selbstorganisation der ArbeitnehmerInnen in der Persönlichen Assistenz

Besteht bisher nicht, wäre jedoch ein denkbare Modell für unseren bundesweiten Zusammenschluss. Ihre Instrumente wären: Direkte Aktionen, evtl. wilder Streik, Rechtsschutz wäre denkbar, Verzicht auf FunktionärInnen würde aller Voraussicht nach auch Verzicht auf Tarifpolitik und tarifpolitische Streiks bedeuten, da es hierfür einen gewissen Apparat braucht.

b) „Basis-Initiative Solidarität“ (BaSo)

Dies ist ein kleiner basisorientierter Zusammenschluss v.a. linker Chemie-GewerkschafterInnen, jedoch mittlerweile offen für alle Erwerbsfähigen (weniger als hundert Mitglieder); keine Tarifpolitik, jedoch Rechtsschutz (vgl. SoZ 2008)

3.4 Verschiedene bundesweite betriebliche und gewerkschaftliche Netzwerke (Vgl. die Linkliste unter 4.2.)

3.5 Berufsverband Persönliche Assistenz

Hierbei sind **zwei Untervarianten** zu unterscheiden:

a) Nur Berufsverband (Bsp. Dt. Berufsverband für Pflegeberufe, www.dfbk.de)

b) Berufsverband und Fachgewerkschaft in einem (Bsp. Deutscher Berufsverband für soziale Arbeit, www.dbsh.de²).

Mein persönliches Schlusswort: Laßt uns mit Phantasie diejenigen Arbeitskampfformen und Zusammenschlüsse erfinden, die zu unseren Arbeitsplätzen und einer besseren Zukunft für uns passen!

² Ein Zitat von deren Webseite: „Um den Beschäftigten in der Sozialen Arbeit den bestmöglichen Service zu bieten hat sich der DBSH den Deutschen Beamten Bund (dbb) als Partner gewählt. Nur dort ist es dem DBSH als Mitglied möglich, seine Selbständigkeit als Fachverband zu wahren. Gleichzeitig genießen wir als Fachgewerkschaft in der dbb-tarifunion den Status einer voll tariffähigen Gewerkschaft. Wir unterstützen Arbeitskämpfe, gewähren Streikgeld und sind als Profession direkt an den Tarifverhandlungen beteiligt.

Nicht nur im öffentlichen Dienst, auch gegenüber Kirchen und freien Wohlfahrtsverbänden ist der DBSH in der Lage, die Interessen seiner Mitglieder zu vertreten.“ – Kleines Schmankerl: In Teilen Kaliforniens gibt es für unsereins eine Gewerkschaft, die sich stolz als nicht-streikend bekennt, die sog. United Domestic Workers of America (www.udwa.org).

4. Verwendete Literatur und nützliche Links:

4.1 Literatur

- AK Weltwirtschaftskrise ver.di Baden-Württemberg, Gewerkschaften in der Weltwirtschaftskrise. Weiter so oder Krise als Chance? November 2008 (<http://www.labournet.de/diskussion/wipo/finanz/riexsauer.pdf>)
- Franz Ulrich, Sassermaun Bea (Interview), Basisorientiert und internationalistisch. Die „Basis-Initiative Solidarität“ (BaSo), in: Sozialistische Zeitung 09/2008, S.9 (<http://www.vsp-vernetzt.de/soz-0809/080909.php>)
- GEW-Hauptvorstand (Hg.), Argumente zur Eingruppierung von sozialpädagogischen Berufen, 2006 oO.
- Kühnlein Gertrud, Wohlfahrt Norbert, Soziale Träger auf Niedriglohnkurs? Zur aktuellen Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor, in: WSI-Nachrichten 7/2006, S.389ff. (www.labournet.de/branchen/dienstleistung/allg/wohlkuehn.html)
- Vega Andreas und Bartz Gerhard, Stundenlohnerhöhung für BehindertenassistentInnen, in: Kobinet-Nachrichten (21.11.2008) (http://www.kobinet-nachrichten.org/cipp/kobinet/custom/pub/content,lang,1/oid,19526/ticket,g_a_s_t)
- Wikipedia: „TVöD“ (Version 19.11.08, 19:34 Uhr)
- Wikipedia: „Direkte Aktion“ (Version 01.10.08, 14:24 Uhr)
- Wikipedia: „Wilder Streik“ (Version 14.11.08, 16:07 Uhr)
- Böcklerstiftung (Hg.), So funktioniert das Tarifsystem (http://www.boeckler.de/564_21315.html, undatiert)

4.2 Links zu bestehenden bundesweiten Netzwerken

- **Berliner Maydaybündnis** (<http://maydayberlin.blogspot.de/>).
- **Chefduzen** (<http://www.chefduzen.de/>). Beispiel für ein öffentliches Forum über prekäre Arbeitsverhältnisse.
- **Labournet** Deutschland. Unverzichtbar zur Vernetzung der Betriebs- und Gewerkschaftslinken in der BRD. Dort kann ein täglicher Newsletter abonniert werden. Die bisherigen UAPA-Vernetzungsaktivitäten habe ich auf der „Pflegedienste“-Unterseite dokumentieren lassen (<http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/gw/pflege.html>). Die KollegInnen kooperieren äußerst freundlich! Auf dieser Unterseite finden sich weitere interessante Links.
- **Open BR** (www.openbr.de). Eine Betriebsratsvernetzung. Diese kann ich allerdings nicht politisch einschätzen.
- **Soliserv** (<http://www.soliserv.de/>). Hier vernetzen sich BetriebsrätInnen und tauschen Betriebsvereinbarungen aus. Dort findet sich auch eine Diskussionsmailingliste „Soziale Dienste“.

Fragebogen für Themenschwerpunkt 3

Liebe KollegInnen,

als Anregung zur besseren Vorbereitung auf den 3. Themenschwerpunkt „Überbetriebliche Organisationsformen und ihre Instrumente“, Unterpunkt „Verhältnis zu Gewerkschaften und Tarifpolitik“, habe ich ein paar Fragen an Euch formuliert. Dieser Unterpunkt wird von mir vorbereitet. Selbstverständlich könnt Ihr in der AG-Arbeit zusätzlich eigene Fragestellungen einbringen.

Die Fragen:

1. (a) Bestehen Kontakte zu BetriebsrätInnen der Persönlichen Assistenz bzw. der Freien Wohlfahrtspflege bzw. der ambulanten Pflegedienste? (b) Beschreibt den AG-TeilnehmerInnen die aus Eurer Sicht wichtigsten Aspekte dieser Kontakte.

2. Was sind die wichtigsten Erfahrungen gewesen, die Ihr in der Zusammenarbeit mit den DGB-Gewerkschaften - insbes. mit Ver.di und GEW - gemacht habt?

3. (a) Bestehen aktuell Kontakte zu Strukturen der DGB-Gewerkschaften? (b) Wie heißen diese? (c) Woran wird in deren Rahmen gearbeitet? (d) In welcher Form beteiligt Ihr Euch?

4. Einmal abgesehen von der Tarifpolitik: (a) Wie ist die Bilanz Eurer bisherigen Erfahrungen mit den DGB-Gewerkschaften, d.h. seht ihr Ansatzpunkte für eine Stärkung der eigenen Durchsetzungsfähigkeit (im Hinblick auf Löhne und Arbeitsbedingungen) durch die Kooperation mit diesen bzw. durch die aktive Mitarbeit in diesen? (b) Was spricht gegen eine engere Zusammenarbeit mit diesen?

5. Falls es bei Euch einmal Tariflöhne gab: (a) Wurdet Ihr früher und/oder werdet Ihr heute nach Tariflöhnen bezahlt, oder wird dies absehbar der Fall sein? (b) Um welches Tarifwerk handelte und/oder handelt es sich dabei jeweils? (c) Eine Beschreibung, wie dieses Tarifwerk auf die ArbeitnehmerInnen in der Persönlichen Assistenz Anwendung findet und ob es diesen nützt oder auch, was seine Nachteile sind, wäre sehr hilfreich für die Arbeitsgruppe! (d) Was waren die Begleitumstände seiner Einführung, Modifikation oder Abschaffung?

6. Falls es bei Euch nie Tariflöhne gab: (a) Gab oder gibt es gewerkschaftliche Initiativen für einen Branchentarifvertrag (z.B. im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege oder „im Bereich der sozialen Arbeit“) oder für Haustarifverträge? (b) Wie heißen diese? (c) Nehmt Ihr teil?

7. (a) Seht Ihr Ansatzpunkte für erfolgreiche Tarifpolitik im Bereich der Persönlichen Assistenz? (b) Formuliert diese Ansatzpunkte bitte kurz aus. (c) Habt Ihr tarifpolitische Fortbildungen besucht? (d) Seht Ihr den tarifpolitischen Streik als eine mögliche Form der Auseinandersetzung? (e) Gibt es Ideen in diesem Zusammenhang? (f) Wäre ein bundesweiter Warnstreik denkbar für Euch?

8. (a) Bestanden oder bestehen Kontakte zu Richtungsgewerkschaften? (z.B. zur Freien ArbeiterInnen Union, kurz: FAU oder zu einem überbetrieblichen „Gesundheitsstammtisch“) (b) Wie lautet hier die Bilanz der Zusammenarbeit? [Dieser Punkt wird selbstverständlich vertraulich zu behandeln sein!]

9. Welche Erfahrungen habt Ihr mit (a) politischen Bündnissen, (b) mit Kampagnen und (c) öffentlichkeitswirksamen Aktionen in der Auseinandersetzung um den Zufluss öffentlicher Gelder, die Lohnpolitik bzw. die Arbeitsbedingungen im Bereich der Persönlichen Assistenz gemacht?

10. Wie sind Eure Erfahrungen mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Netzwerken wie (a) Labournet und (b) der Zeitschrift „express – Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit“ oder (c) anderen Netzwerken? (d) Wie steht Ihr zum Euromayday? (e) Wie steht Ihr zum Sozialforumsprozess (bzw. – falls existent - zu Eurem lokalen Sozialforum)?

Ich bin sehr neugierig auf Eure Antworten.

Mit solidarischen Grüßen,

Klaus Drechsel (*BR ambulante dienste e.V. Berlin*)

PS: Verschriftlichungen sind überhaupt nicht erforderlich, jedoch im Hinblick auf die Tagungsdokumentation willkommen.

1. Anregungen aus dem Plenum für die Arbeit der AG3

- Es sind enge Grenzen, die das deutsche Arbeitsrecht den Arbeitskämpfen setzt.
- Idee eines bundesweiten Aktionstages bzw. eines bundesweiten Tages mit „Dienst nach Vorschrift“ in unseren Betrieben. Bereits die Ankündigung eines bundesweiten Aktionstages wäre schon was.
- Idee, in der AG3 (bzw. AG1) eine Sammlung zu den Erfahrungen mit den Arbeitskämpfen von Prekären europaweit zu beginnen.
- Das Stichwort „Assistenzgewerkschaft“ wird in den Raum geworfen.
- Hinsichtlich der DGB-Gewerkschaften: Wie sollen wir umgehen mit dem Vorhandensein von zwei Gewerkschaften und deren spezifischen Interessen (z.B. ver.di: Pflegeberufe versus GEW: Pädagogische Berufe)?
- Erörterung von Vor- und Nachteilen der zu den DGB-Einzelgewerkschaften alternativen bzw. ergänzenden überbetrieblichen Organisationsoptionen

2. Die Präsentation der AG3

1. In einem ersten Abschnitt haben wir unsere **Erfahrungen mit den DGB-Einzelgewerkschaften** besprochen. Hamburg: Ver.di kann mit unserer Arbeit nichts anfangen (Wird später im Plenum etwas relativiert). Es wäre gut, einen gewerkschaftlichen Ort zu schaffen, wo die Persönliche Assistenz reinpasst. Ein bundesweiter arbeitsrechtlicher Ansprechpartner wäre gut.- Bremen: Es sind wenige gewerkschaftlich organisiert. Arbeitsrechtliche Fragen werden vielfach über die Arbeitnehmerkammer geklärt, wenig über Ver.di. Die AWO, bei der es u.a. auch persönliche Assistenz gibt, wird als ein eigener ver.di(?) -Subkosmos beschrieben, der für Zusammenarbeit schwer zugänglich erscheint (http://www.awo-bremen.de/soz_hilfe.php?menu=4). - In beiden Städten wurde eine tarifpolitische Zusammenarbeit mit Hinweis auf den niedrigen Organisationsgrad negativ beschieden (Dies wird später im Plenum auch für Frankfurt/M. bestätigt. Es gibt im Plenum keine Gegenrede).

Berlin: Der hiesige ver.di-Gewerkschaftssekretär macht eine Zusammenarbeit schwer. Er spricht mit Menschen so, dass sie sich nichts mehr zu sagen trauen (etc.). Gute Erfahrungen hingegen mit dem Fachbereich Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit bei der GEW Berlin, mit dessen Leiter Andreas Kraft (BR bei der Lebenshilfe), dem Gewerkschaftssekretär Klaus Büscher (bei arbeitsrechtlichen Fragen) und der „Initiativgruppe Betriebsräte“, in der sich seit Jahren monatlich BRs der freien Träger zum Erfahrungsaustausch treffen. – Kurze Diskussion über Vor- und Nachteile eines Haustarifvertrages für ambulante dienste e.V. Berlin (AD): Sinn eines solchen Strebens wäre es, die AD-Leitung in den kommenden Monaten bis zu den Vergütungsverhandlungen über die Stundensätze 2010 (DPW-Senat) unter maximalen Leidensdruck zu versetzen. Einen Zeitplan für eine diesbezügliche Taktik gibt es nicht, zumal es bisher im BR keine diesbzgl. politische Willenserklärung gibt. Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang auf die Problematik der tariflichen Eingruppierung von PflegeassistentInnen im TVÖD, zu der – so wird mitgeteilt – es eine ver.di-Positionierung geben soll (s. Dielmann 2007 unter Punkt 6). Ein weiteres Problem bei der Frage eines Haustarifvertrages wird darin gesehen, dass vermutet wird, die betriebswirtschaftlichen Grenzen für AD seien zu eng, um einen günstigen Abschluß zu erlauben. Das Fazit: Wir sollten uns als Erwerbstätige in der Persönlichen Assistenz zusammentun, um von Ver.di wahr- und ernstgenommen zu werden.

2. Die **FAU** wird – wenn überhaupt – als Bündnispartner gesehen. Berlin: Gute Erfahrungen kollegialer und politischer Zusammenarbeit.

3. Die **Idee eines Berufsverbandes** wird in groben Zügen vorgestellt: Ein solcher könnte langfristig die Anerkennung eines Berufsbildes bzw. Ausbildungsganges „Persönliche/r Assistent/in“ institutionell vorantreiben bis hin zur Zertifizierung, um aus dem Status der formal ungelerten „LaienhelferInnen“ herauszukommen. (In diesem Zusammenhang werden Forderungen der BRs für Kriterien bei der innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung relevant).

Ein Kollege insistiert auf die Notwendigkeit, ab sofort sowohl Berufspolitik im skizzierten Sinne als auch Lohnpolitik zu betreiben. Das Reallohnniveau sei mittlerweile inakzeptabel niedrig. Verfolge mensch die Perspektive eines Berufsverbandes, so müsse mensch ab sofort parallel die Frage nach einem tariffähigen Verband stellen.

Interessantes Szenario: Unser Netzwerk entwickelt sich zu einem gesellschaftlich sichtbaren berufs- und lohnpolitischen Akteur, der mittelfristig auch Tariffähigkeit für sich proklamiert. Dies impliziert u.a., dass es uns gelingt, eine hohe Zahl Erwerbstätiger in der Persönlichen Assistenz in unserem Verband zu

organisieren. Falls ver.di – warum auch immer - versuchen sollte, uns die Tariffähigkeit gerichtlich aberkennen zu lassen, wären sie künftig für unseren Bereich explizit zuständig. In beiden Varianten kämen wir durch unseren Zusammenschluss lohnpolitisch voran. Dies scheint Konsens gewesen zu sein; zumindest hat niemand widersprochen, weder in der AG noch später im Plenum. Falls der BR von AD sich entscheiden sollte zu versuchen, gemeinsam mit der GEW einen Haustarifvertrag zu zimmern, so müsse dies nicht in Widerspruch zum skizzierten Szenario stehen.

Die Gründung eines Netzwerkes an diesem Wochenende lege zunächst noch keine organisationspolitische Option fest. Die Entwicklungsrichtung „Berufsverband“ als berufspolitischer und lohnpolitischer Akteur wird jedoch einhellig für interessant befunden.

4. Aktionsideen:

- Bundesweiter Aktionstag: Haben wir nicht ausführlich erörtert. Motto könnte sein: „Sichtbar werden“ als Berufsgruppe. „Unsere Arbeit ist was wert!“ Weitere Ideenentwicklung wird vertagt, z.B. im Rahmen eines Wiki ab Januar 2009.
- Teilnahme am kommenden Euromayday: Fand keine Resonanz.

5. **Vorschläge zur Infrastruktur** unseres zu gründenden Netzwerks: Wurden zusammengetragen und flossen in das Sonntagnachmittagsplenum unter der Rubrik „Verabredungen“ ein (s.d.)

6. Anregungen aus dem Plenum:

- Zur Positionierung von ver.di vgl. die Präsentation von: Gerd Dielmann (2007), Assistenzberufe in der Pflege aus gewerkschaftlicher Sicht – Bedarf und Anforderungen (http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Vortrag_Gerd_Dielmann.pdf)
- Eine Toolbar für Organizing und Campaigning: www.orka-web.de
- Eine Online-Plattform für Foren, auch für geschlossene Foren: www.moodle.de

Verabredungen

Folgetreffen

- Es wird mehrheitlich entschieden, jährlich ein bundesweites Treffen abzuhalten.

Treffen 2009

- Es wird vereinbart, dass das Treffen 2009 vom 27.-29.11.2009 [aktualisiert: 20-22.11.2009] in Frankfurt/Main stattfinden soll. Das Treffen soll wieder am Anreisetag (Freitag) beginnen, aber möglichst erst ab 18:00 Uhr.

Themen und Inhalte

- Das Treffen 2009 soll ein Motto haben.
- Inhaltliche Themen und Fragestellungen für Plenum und Arbeitsgruppen sollen im Vorfeld erarbeitet werden. Die Koordination übernimmt der veranstaltende Betriebsrat *CeBeeF e.V.* in Frankfurt/Main.
- Der BR von *ambulante dienste e.V.* in Berlin wird einen Reader vom Treffen 2008 erstellen. Dort sollen Input-Referate, Protokolle und Ergebnisse der Arbeitsgruppen dokumentiert werden. Der Reader wird an alle beteiligten Vertretungen verschickt.
- Auch auf Grundlage dieser Debatten und Zwischenergebnisse sollen inhaltliche Vorschläge für das Folgetreffen erarbeitet werden. Einzelne Fragestellungen sollen vertieft und genauer eingegrenzt werden. Ideen für inhaltliche Beiträge sollten möglichst von allen getragen werden bzw. auf allgemeines Interesse stoßen.
- Es wird vereinbart, auch in Zukunft ein gemeinsames Abschlussdokument / eine gemeinsame Resolution zu erstellen. Ein transparenter Prozess der Resolutionserstellung soll im Vorfeld über ein einzurichtendes Wiki (Verantwortlicher *Thomas(Peace)/ambulante dienste e.V.* Berlin) organisiert werden.

Kontakt und interne Kommunikation

- Es soll eine Übersicht mit wichtigen Informationsquellen und Kontaktadressen erstellt und verschickt werden.
- Die Mailingliste soll weiter geführt werden, um einen zwischenzeitlichen Informationsaustausch zu ermöglichen und die Vorbereitung des Treffens 2009 zu koordinieren.
- In die Mailingliste werden alle anwesenden Interessensvertretungen sowie die Vertretungen aufgenommen, die nicht am Treffen teilgenommen haben, aber mit denen im Vorfeld Kontakt bestand (München, Münster etc.). Weitere interessierte Vertretungen können dazu kommen, wenn niemand etwas dagegen hat.
- Es soll eine gemeinsame Webseite zur Außendarstellung und Kommunikation erstellt werden. *Holger* (BR *CeBeeF e.V.* Frankfurt/Main), *Sebastian* (BR *Assistenzgenossenschaft Hamburg*) und *Micha* (BR *ambulante dienste e.V.* Berlin) werden sich darum kümmern.
- Über die Mailingliste und später über das einzurichtende Wiki sollen mögliche gemeinsame Aktionen und Initiativen (Aktionstag etc.) koordiniert werden. Der BR von *ambulante dienste e.V.* aus Berlin wird die anderen Vertretungen über die Planungen zum *Scheißstreik* auf dem laufenden halten.

Gründungsname

Es wird beschlossen, der bundesweiten Vernetzung der Interessensvertretungen einen Namen zu geben: *Unabhängige ArbeitnehmerInnenvertretungen in der Persönlichen Assistenz (UAPA)*.

Resolution 2008

Die vorliegenden Resolutionsentwürfe werden von den anwesenden Vertretungen diskutiert und bearbeitet und in einer Letztfassung verabschiedet.

Berlin, 30.11.2008

Resolution
des
**Ersten bundesweiten Treffens von Arbeitnehmervertretungen in der
Persönlichen Assistenz**

in Berlin vom 28.11.-30.11.2008

Arbeitnehmervertretungen von Dienstleistungsbetrieben für Persönliche Assistenz aus der BRD haben sich vom 28.11. – 30.11.2008 in Berlin getroffen und folgende Resolution verabschiedet.

Persönliche Assistenz ist jede Art von Hilfe, die behinderte oder zeitweilig eingeschränkte Menschen in die Lage versetzt, ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben zu führen. Persönliche Assistenz gibt behinderten Menschen die Möglichkeit, ihr Leben nach ihren eigenen Bedürfnissen zu gestalten und umfaßt alle Bereiche des täglichen Lebens, in denen Menschen auf Grund ihrer Behinderung Hilfe und Unterstützung benötigen. Erbracht wird diese Dienstleistung von Assistenten und Assistentinnen vorrangig in den Bereichen Grundpflege und Arbeitsassistenz, Haushalts- und Mobilitätshilfe. Dazu gehören auch Begleitung, psychosoziale Unterstützung und andere Anforderungen des unvorhersehbaren Lebens.

Diese Arbeit wird in den verschiedenen Betrieben unter folgenden Bedingungen geleistet:

Keine Nominallohnsteigerungen seit Jahren und damit gerade in den letzten Jahren immer schneller steigende Reallohnverluste; Notwendigkeit zu Zweit- und Drittjobs; flexible Arbeitszeiten; Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit, oft ohne Zulagenzahlungen; fehlende Aufstiegs- oder Weiterbildungs-perspektiven und kaum gesellschaftliche Anerkennung, steigender Konkurrenz- und Lohndruck insbesondere durch die Hartz-IV-Politik der Bundesregierung und den damit einhergehenden Arbeitszwang für Beschäftigungslose im sozialen Bereich; Abhängigkeit von der möglichen Willkür der jeweiligen Behinderten insbesondere im sog. Arbeitgebermodell; außerdem werden elementare Arbeitnehmerrechte - z.B. im Arbeitsschutz - in vielen ambulanten Diensten nicht umgesetzt, da Arbeitnehmervertretungen in diesen Diensten keineswegs durchgängig etabliert sind.

Höhere Kosten bei der Leistungserbringung bei gleichzeitigen Kürzungen der öffentlichen Hand und der Kostenträger werden in Form von Lohnkürzungen und anderen Sparmaßnahmen an die Beschäftigten durchgereicht. Erwerbsarmut ist die unmittelbare Folge. Es findet ein zunehmendes und zum Teil gezieltes Abdrängen der Assistententätigkeit in den Niedriglohnsektor statt. Von daher fordern wir Verbesserungen auf allen Ebenen der Kosten- und Verantwortungshierarchie.

- Wir fordern die Beendigung des Kartells der Lohn- und Kostendrucker bestehend aus Gesetzgeber (öffentlicher Hand), Kranken- und Pflegekassen sowie vieler Leitungen der freien und kirchlichen Pflege- und Assistenzbetriebe.
- Wir fordern eine Steigerung der Stundensätze für die Behindertenassistenz durch die öffentlichen Kostenträger.

- Wir fordern eine Erhöhung der Löhne für ArbeitnehmerInnen in allen Bereichen der Persönlichen Assistenz.
- Wir fordern Regularien und Initiativen zur Einhaltung des Beschäftigtenschutzes in allen Arbeitsverhältnissen der Persönlichen Assistenz. Dies gilt besonders für vereinzelte Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten, die den Schutz einer Arbeitnehmervertretung nicht haben können.
- Wir fordern die Schaffung und formale Anerkennung des Berufsbildes der Persönlichen Assistenz, sowie darauf gründend die dementsprechenden Möglichkeiten zur Qualifikation und Weiterbildung.
- Wir fordern mehr gewerkschaftliches Engagement innerhalb der Behindertenassistenz, d.h. ein stärkeres Eingehen auf die besonderen Bedürfnisse dieser ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessensvertretungen.

Wir, ein Arbeitskreis von ArbeitnehmerInnenvertretungen in der Persönlichen Assistenz, verstehen uns auch als berufspolitische Initiative. Maßgabe unseres Handelns, von der konkreten Intervention im Einzelfall bis zur politischen Parteinahme und Bündnisbildung, ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der im Arbeitsbereich Persönliche Assistenz beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

Wir fordern euch auf, egal ob ihr im Arbeitgebermodell arbeitet, ob ihr in einem ambulanten Dienst mit oder ohne Interessensvertretung arbeitet, oder ob ihr glaubt, diese Arbeit nur vorübergehend zu machen:

- sucht das Gespräch mit euren KollegInnen
- tauscht euch aus über eure Arbeitsbedingungen, Probleme und Interessen,
- versucht euch in der einen oder anderen Form zu organisieren oder sorgt dafür, das bestehende Interessenvertretungen in eurem Sinne funktionieren und für eure Rechte und Interessen eintreten
- schließlich: kämpft nicht allein, sondern tretet in Kontakt zu uns, damit unser Versuch einer bundesweiten Vernetzung zu einem wichtigen Bestandteil einer echten Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen werden kann!

Berlin, 30.11.2008

Unabhängige Arbeitnehmervertretungen in der persönlichen Assistenz (UAPA): bestehend u.a. aus den Betriebsräten des ambulante dienste e.V Berlin, den Assistenzgenossenschaften Bremen und Hamburg, des CeBeeF Frankfurt/M, der Offenen Liste des Betriebsrats Lebenswege gGmbH Berlin und der HelferInnenvertretung fib e.V. Marburg

Berliner Kontakt: Betriebsrat ambulante dienste e.V., Gneisenaustr. 2a, 10961 Berlin

eMail: betriebsrat.ambulante_dienste@web.de, Tel: 030/ 69597518

Bundesweiter Kontakt: UAPA c/o BR CeBeeF, Elbinger Str. 2, 60487 Frankfurt/M.

eMail: betriebsratev@cebeef.com, 069-970522-56 oder -91

Pressemitteilung vom 24.11.08

Gründungskonferenz für eine bundesweite Interessensvertretung von Erwerbstätigen im ambulanten Pflege- und Assistenzbereich

Für deutliche Lohnerhöhungen und bessere Arbeitsbedingungen!

Am kommenden Wochenende, vom 28.-30.11.2008, findet in Berlin die erste bundesweite Konferenz von Betriebsräten und Interessensvertretungen von Beschäftigten aus dem Pflege- und Assistenzbereich statt.

Die verschiedenen Delegationen aus Frankfurt/M., Hamburg, Bremen und anderen Städten vertreten mehrere tausend Beschäftigte, die im Bereich der persönlichen Assistenz von Behinderten arbeiten. Die Situation dieser wachsenden Branche ist gekennzeichnet durch jahrelanges Lohndumping sowie durch zahlreiche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen. Fehlende institutionalisierte Tarifkonfliktregelungen sowie Modelle wie das Persönliche Budget verschärfen die Situation zusätzlich. Angesichts dessen haben wir beschlossen uns zusammenzuschließen, um mit dem Aufbau einer bundesweiten Interessensvertretung durchsetzungsfähiger zu werden.

Die Ergebnisse der Konferenz und eine Abschlussresolution mit den drängendsten Forderungen werden auf einer Pressekonferenz bekannt gegeben. Hierzu laden wir die VertreterInnen der Presse ganz herzlich ein!

Presseschau

Labournet Germany: <http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/gw/pflege.html>

Gründungskonferenz für eine bundesweite Interessensvertretung von Erwerbstätigen im ambulanten Pflege- und Assistenzbereich: Für deutliche Lohnerhöhungen und bessere Arbeitsbedingungen! (Pressemitteilung des BR ambulante dienste e.V. sowie Presseschau)

Kobinet-Nachrichten (26.11.08):

http://www.kobinet-nachrichten.org/cipp/kobinet/custom/pub/content,lang,1/oid,19557/ticket,g_a_s_t

Interessenvertretung im ambulanten Pflege- und Assistenzbereich.

Berlin (kobinet) Eine Gründungskonferenz für eine bundesweite Interessenvertretung von Erwerbstätigen im ambulanten Pflege- und Assistenzbereich tritt am kommenden Wochenende in Berlin zusammen. Wie kobinet von Klaus Drechsel vom Betriebsrat bei ambulante dienste (ad) erfuhr, kommen Delegationen aus Frankfurt am Main, Hamburg, Bremen und anderen Städten nach Berlin. Sie vertreten mehrere tausend Beschäftigte, die in der persönlichen Assistenz von behinderten Menschen arbeiten. Die Situation dieser wachsenden Branche sei gekennzeichnet durch jahrelanges Lohndumping sowie durch zahlreiche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, so die Veranstalter der Konferenz. Fehlende institutionalisierte Tarifkonfliktregelungen sowie Modelle wie das Persönliche Budget verschärfen die Situation zusätzlich. Angesichts dessen sei beschlossen worden, mit dem Aufbau einer bundesweiten Interessenvertretung durchsetzungsfähiger zu werden. sch

Neues Deutschland (28.11.08): Neugründung in Berlin (Ina Beyer)

<http://www.neues-deutschland.de/artikel/139727.neugruendung-in-berlin.html>

Junge Welt (2.12.08):

<http://www.jungewelt.de/2008/12-02/015.php>

In der Grauzone

Betriebsräte ambulanter Betreuungsdienste beklagen tariflichen und arbeitsrechtlichen Wildwuchs in der Branche. Konferenz beschloß in Berlin Aufbau eines Netzwerkes (von Rainer Balcerowiak)

Neues Deutschland (2.12.08):

<http://www.neues-deutschland.de/artikel/139920.nicht-zu-lasten-der-beschaeftigten.html>

Nicht zu Lasten der Beschäftigten - Pflege- und Assistenzkräfte kämpfen um Anerkennung (von Peter Nowak)

TAZ (2.12.08):

<http://www.taz.de/1/archiv/print-archiv/printressorts/digi-artikel/?ressort=bl&dig=2008%2F12%2F02%2Fa0158&cHash=f49d01632e>

Die Helfer, die Hilfe brauchen - Bei einer bundesweiten Konferenz in Berlin klagen die Assistenzpfleger ihr Leid: Sie ermöglichen vielen Kranken und Behinderten ein selbstbestimmtes Leben und nagen doch oft am Hungertuch (von Peter Nowak)

Kobinet-Nachrichten (22.12.08):

http://www.kobinet-nachrichten.org/cipp/kobinet/custom/pub/content,lang,1/oid,19800/ticket,g_a_s_t

Assistenz-Arbeitnehmer organisieren sich

Erwerbstätige in der persönlichen Assistenz gehen mit einer bundesweiten Interessenvertretung in das kommende Jahr. Bei einem Treffen in Berlin haben sich Arbeitnehmervertretungen von Dienstleistungsbetrieben mit dem Ziel zusammengeschlossen, ihr Netzwerk weiter auszubauen. Als Unabhängige Arbeitnehmervertretungen in der persönlichen Assistenz (UAPA), so heißt es in der Gründungsresolution, wollen sie die Arbeitsbedingungen der in dieser Branche Beschäftigten verbessern und das weitere Abdrängen der Assistententätigkeit in den Niedriglohnsektor aufhalten. (Franz Schmahl)

MENSCHEN.das magazin 1/2009

Eine kleine Meldung von Ulrike Baureithel zur UAPA-Gründung ist darin enthalten.

Adressenliste - Überbetriebliche Vernetzung

- **Betriebsrat *ambulante dienste e.V. Berlin***

Gneisenastr.2a / 10961 Berlin

Tel.: 69597518 / Fax 69597525 / e-mail: betriebsrat.ambulante_dienste@web.de

Sprechzeiten: Mo: 13.00-16.00 / Mi: 10.00-13.00 / Fr: 10.00-13.00

- **Betriebsrat *Assistenzgenossenschaft Bremen***

Bornstraße 19-22 / 28195 Bremen

Tel.: 0421-9585444 / e-mail: br-der-ag@gmx.de

Sprechzeiten: Mo: 9.00-14.00 / Di: 15.00-17.00 / Do: 10.00-14.00

- **Betriebsrat *CeBeeF Frankfurt e.V. + CeBeeF Fahrdienst GmbH***

Elbinger Straße 2 / 60487 Frankfurt am Main

Tel.: 069-97052291 / Fax: 069-97052257 / e-mail: betriebsratev@cebeef.com

Sprechzeiten: Di: 11.00-16.00 / Do: 11.00-16.00

- **Betriebsrat *Hamburger Assistenzgenossenschaft eG***

Haubachstraße 76 / 22765 Hamburg

Tel.: 040-30697969 / e-mail: betriebsrat@hag-eg.de

Sprechzeiten: Mo: 13.00-14.00 / Do: 10.00-11.00 / Fr: 11.00-12.00

- **Betriebsrat *Lebenswege für Menschen mit Behinderungen gmbH Berlin***

Gubenerstraße 46 / 10243 Berlin

Tel.: 44 68 72 80 / e-mail: betriebsrat@lebenswege-berlin.de

- **HelferInnenvertretung *fib e.V. Marburg***

Am Erlengraben 12 a / 35037 Marburg

Tel.: 06421-1696786 / e-mail: info@helfervertretung.fib-ev-marburg.de

Blog: <http://hv.dreiviertelins.de> / Sprechzeiten: Mo.: 16.00-18.00 (14-tg.)

- ***ZSL-Erlangen / „Beratungsstelle“***

Luitpoldstraße 42 / 91052 Erlangen

Tel.: 09131-205022