

FÜR INKLUSION. GEGEN HASS!

Solidarität statt Spaltung: Jetzt kommt es darauf an, im Betrieb klar Flagge zu zeigen.

»Für Inklusion. Gegen Hass!« Diese Botschaft prangt auf bunten ver.di-Buttons. Die Jugend- und Heimerzieherin Sandra Bachmann von der Lebenshilfe Ulm trägt ihn an ihrer Handtasche – und verteilt die Anstecker im Betrieb. »Damit zeigen wir, wofür wir stehen«, sagt die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. »Und setzen dem Rechtsruck etwas entgegen.«

»Tolles Gemeinschaftsgefühl«

Die gesichert rechtsextreme AfD lehnt Inklusion ab und stellt für Menschen mit Behinderungen eine akute Gefahr dar. »Wir sind in großer Sorge, wohin das alles führt«, sagt die 46-Jährige. Als die Partei in Ulm ihren Landesparteitag abhielt, schlossen sich viele Organisationen in der Stadt zu einem Bündnis zusammen: Gemeinsam für Vielfalt und Demokratie. Auch die Lebenshilfe war dabei. Dafür ging der Betriebsrat auf die Geschäftsführung zu – und gemeinsam riefen sie die Beschäftigten dazu auf, sich an den Protesten zu beteiligen. Auch eigene Aufkleber ließen sie drucken. »Wir haben ganz klar Flagge gezeigt.«

Leider sei diese Position selbst in ihrer Branche nicht selbstverständlich. In Werkstätten und Wohnstätten wählten teilweise auch Menschen mit Behinderungen die AfD. Zwei ältere Bewohnerinnen weigerten sich sogar, sich von einer Auszubildenden mit dunkler Hautfarbe versorgen zu lassen. »So bitter.« Doch auch in der Belegschaft zeigten sich rechte Tendenzen.



Umso wichtiger sei es, eine Halteleine zu ziehen und klar zu machen: »Stopp!« Hundert Buttons hat Sandra Bachmann verteilt. In der Tarifrunde im öffentlichen Dienst trugen viele Kolleginnen und Kollegen die Anstecker bei den Streiks gut sichtbar an Jacken und Taschen. »Das war ein richtig tolles Gemeinschaftsgefühl.« Aktuell bauen sie eine aktive ver.di-Betriebsgruppe auf. »Wir brauchen eine starke Stimme, auch gegen rechts.«

STREIKEN – AUCH IM WOHNEN

Das erfordert viele Gespräche, aber der Aufwand lohnt sich.

Vor jeder Tarifrunde plant der Heilerziehungspfleger Felix Müller extra viel Zeit für Gespräche mit den Beschäftigten ein. »Wir erklären immer ganz frühzeitig, worum es bei der Tarifrunde geht«, sagt der ver.di-Aktive und Betriebsrat der KBF gGmbH mit Sitz im baden-württembergischen Mössingen. Wenn es darum geht, ob sie dafür im Zweifel auch streiken würden, winken viele Beschäftigte sofort ab. Immer wieder heißt es: »Ohne mich läuft der Laden nicht!« Und: »Was sollen meine Bewohnerinnen und Bewohner machen?«

Trotzdem alle versorgt

Schon Wochen vorher zieht der Heilerziehungspfleger deshalb durch die Häuser und stellt immer wieder klar: »Natürlich können wir streiken!« Schließlich gilt das Streikrecht für alle Beschäftigten. »Und gerade im Wohnbereich kommt es darauf an, dass wir Flagge zeigen«, findet Felix Müller. »Wenn wir als einzige nicht beim Streik dabei sind, könnte sonst der Eindruck entstehen, dass bei uns alles super läuft.« Zudem handelt die Gewerkschaft extra eine Notdienstvereinbarung mit der Geschäftsführung aus. Darin steht schwarz auf weiß, wie viele Beschäftigte pro Dienst im Einsatz sein müssen. »Theoretisch ist alles klar.« Doch praktisch stellten sich die Leitungen in den einzelnen Einrichtungen leider oft quer, forderten mehr Personal und redeten den Beschäftigten ein schlechtes Gewissen ein.

Der Heilerziehungspfleger arbeitet im Internat und weiß genau: »Wenn ich streike, sind meine Bewohnerinnen und Bewohner trotzdem versorgt.« Felix Müller erklärt auch ihnen, warum ein Streik in Tarifrunden zwar nur das letzte Mittel, aber extrem wichtig sei. Kürzlich fragte ihn ein 16-Jähriger: »Warum streikst du? Deine Arbeit macht dir doch Spaß, oder?« – »Klar«, antwortete Felix Müller. »Aber dir fällt doch auch auf, dass oft Kolleginnen und Kollegen fehlen. Und ihr deshalb keine tollen Ausflüge machen könnt. Wir wollen, dass auf lange Sicht wieder mehr Leute unseren Beruf machen wollen.« Das verstand der Junge sofort.

»Wichtig ist, persönlich ins Gespräch zu kommen«, erklärt der Gewerkschafter. Der Aufwand lohnt sich. In den Tarifrunden für den öffentlichen Dienst sind stets Beschäftigte aus vielen Einrichtungen beim Streik dabei. »Die Stimmung ist immer toll«, sagt Felix Müller. »Wir lernen uns kennen und entwickeln ein Wir-Gefühl.«

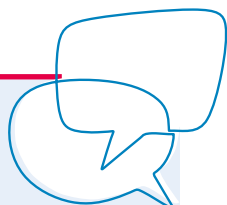


privat

Wie eine Notdienstvereinbarung regeln?

Oft ist Personal so knapp, dass viele Beschäftigte das Gefühl haben, der normale Arbeitsalltag sei schon Notdienst. Deshalb empfiehlt ver.di, sich die Ist-Pläne der letzten Monate oder des letzten Quartals anzugucken – und auf der Grundlage der tatsächlichen Personenzahl die niedrigste Besetzung als Minimum festzulegen. Außerdem ist zu klären, welche Arbeitsbereiche von der Notdienstvereinbarung erfasst werden. Verwaltung und Reinigung können in der Regel vorübergehend ausgesetzt werden. Auch die Küche kann für einzelne Tage geschlossen und Essen bei einem Caterer bestellt werden.

IHR FRAGT – VER.DI ANTWORTET



Ich werde oft in meiner Freizeit kontaktiert, ob ich kurzfristig einspringen kann. Es fällt mir schwer, auch mal nein zu sagen. Muss ich in meiner Freizeit überhaupt auf das Handy gucken?



Du brauchst deine Freizeit zur Erholung und zum Abschalten. Ständiger Stand-by-Modus erhöht das Stressniveau. Schlafstörungen bis hin zu Depressionen können die Folgen sein. Es hilft weder deinen Kolleg*innen noch deinem Chef, wenn du krank wirst.

Du kannst dich schützen, indem du zum Beispiel dein Diensthandy ausschaltest oder deine private Handynummer nicht rausgibst. Grundsätzlich musst du in deiner Freizeit nicht erreichbar sein.

In Ausnahmen kann in deiner Einrichtung eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorliegen, die dich konkret verpflichtet, zum Beispiel bei Springerdiensten bestimmte Mitteilungen des Arbeitgebers per SMS in deiner Freizeit entgegenzunehmen (BAG, 23.08.2023, 5 AZR 349/22). Zur Sicherheit solltest du deinen Betriebs- oder Personalrat beziehungsweise deine Mitarbeitervertretung fragen. Ohnehin ist es sinnvoll, mit ihm über das Problem zu sprechen – und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Vermutlich geht es deinen Kolleg*innen ähnlich. Gute Ideen gibt es viele: Technische und organisatorische Regelungen zur Nicht-Erreichbarkeit sind genauso wichtig wie Maßnahmen, die den Druck rausnehmen, etwa ein Notfalltelefon für die Klient*innen, eine gute Dienstplanung oder ein beschäftigtenfreundliches Ausfallkonzept.



Tipps für Betriebs- und Personalräte zu Ausfallkonzepten gibt es hier:

➔ t1p.de/handlungshilfe-ausfallkonzepte



MELDUNGEN

BTHG: Teilhabe muss besser werden

Das Bundesteilhabegesetz soll die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland umsetzen, weist jedoch noch Verbesserungsbedarf auf. Eine Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zeigt, dass ein größerer Teil der Menschen mit Behinderungen ihre Selbstbestimmung heute positiver einschätzt. Doch deutlich wird auch, dass es große regionale Unterschiede gibt und sich für viele Menschen bislang wenig verändert hat.

➔ t1p.de/bthg-wirkungsprognose

Protest der Persönlichen Assistenz wirkt

Faire Bezahlung sicherstellen: Mit mehrwöchigen Mahnwachen und anderen Aktionen haben Arbeitgeber*innen mit Behinderungen und ihre Assistent*innen dagegen protestiert, dass der Berliner Senat die Refinanzierung des Tarifvertrags blockiert. Das sogenannte Arbeitgebermodell ist nicht zukunftsfähig, wenn die Beschäftigten sehr viel schlechter bezahlt werden als in Assistenzbetrieben. Der Senat hat jetzt versprochen, eine Lösung finden zu wollen. Damit gilt: gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

➔ t1p.de/lz-bb-persoenuliche-assistenz

ARBEITSSCHUTZ – AUCH IN PRIVATWOHNUNGEN

**Gefährdungsbeurteilungen tragen dazu bei,
dass Beschäftigte sicher arbeiten können.**

Manchmal ist es erst einmal nur ein komisches Gefühl, etwa beim Waschen: Ist es in Ordnung, dass mein Klient »dieses oder jenes« verlangt? »Immer wieder kommt es vor, dass Grenzen verschwimmen«, sagt Angela Schmeißer, Beschäftigte beim ambulanten Assistenzbetrieb fib in Marburg. »Dass jemand bei der Arbeit sexuell oder rassistisch belästigt wird, ist wirklich nur das allerschlimmste Szenario«, betont die Persönliche Assistentin. »Aber jeder Fall ist einer zu viel.« Zumal die Beschäftigten alleine in den Privatwohnungen arbeiten. Deshalb macht sich der Betriebsrat für ihren Schutz stark.

Per Gesetz vorgeschrieben

Per Gesetz ist vorgeschrieben, dass jeder Arbeitsplatz regelmäßig einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen wird und konkrete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten daraus abgeleitet werden. »Das gilt auch für ambulante Dienste«, betont die Persönliche Assistentin, »wo unsere Arbeitsplätze in Privatwohnungen sind.« Der Betrieb wurde in den 1980er Jahren als Selbsthilfeverein von Menschen mit Behinderungen gegründet. Lange fehlte das Bewusstsein dafür, auch »normaler Arbeitgeber« zu sein, berichtet Angela Schmeißer. Als die Beschäftigten neu einen Betriebsrat gründeten, setzten sie direkt den Arbeitsschutz auf die Agenda. »Wir haben das alle zum ersten Mal gemacht.« Letztlich landeten sie vor einer Einigungsstelle und regelten – mit professioneller Unterstützung – die einzelnen Schritte der Gefährdungsbeurteilung in einer Betriebsvereinbarung. »Das war eine gute Entscheidung«, findet die Betriebsrätin.

Die Vereinbarung gilt nicht nur für körperliche, sondern auch für psychische Belastungen. Darin ist festgelegt, dass die einzelnen Teams gemeinsam

einen mehrseitigen Fragebogen ausfüllen. Zum Beispiel geht es darum, wie oft eine Person hochgehoben werden muss und welche Hilfsmittel dafür in der Wohnung vorhanden sind. Außerdem erhalten alle aus dem Team einen frankierten Umschlag, um anonym Fragen zur psychischen Belastung zu beantworten. Wie sicher fühlen sie sich auf der Arbeit? Wird erwartet, dass sie auch in ihrer Freizeit erreichbar sind?

Danach wertet ein Analyseteam – paritätisch besetzt mit Mitgliedern von Betriebsrat und Arbeitgeber – die Antworten aus und entwickelt Schutzmaßnahmen. Dazu zählen Fortbildungen, Supervision und Krisenintervention. Eigentlich sollen Gefährdungsbeurteilungen alle zwei Jahre durchgeführt werden. Doch die Analyse wird automatisch wiederholt, wenn jemand aus dem Team eine Gefährdungsanzeige stellt. »Dann muss nochmal genauer hingeguckt werden«, betont die Betriebsrätin.

Für Gefahren sensibilisieren

Mitunter werde den Assistent*innen erst nachträglich bewusst, dass etwas nicht stimmt oder sie zögerten zunächst. Viele hätten ein schlechtes Gewissen und spielten Fehlverhalten herunter: War sicher nicht so gemeint. »Aber es verändert sich etwas.« Auch beim Arbeitgeber. »Sie sind jetzt für die Gefahren sensibilisiert und wollen etwas dagegen tun.« Als Reaktion auf die Gefährdungsbeurteilungen soll jetzt als nächstes eine Betriebsvereinbarung zur Gewaltprävention erarbeitet werden. »Damit alle gut miteinander umgehen.«

Tipp zum Weiterlesen:

Handlungshilfe ambulante Dienste

👉 t1p.de/mitbestimmung-ab

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

Gestaltung: werkzwei, Detmold; Druck: Druckerei Tiemann, Bielefeld

»VON MENSCHENVERACHTUNG GEPRÄGT«

Warum die AfD generell Inklusion ablehnt, zu Förderschulen zurückkehren will und was daran so gefährlich ist, erklärt Jan Riebe von der Amadeu-Antonio-Stiftung im Interview.

Die als gesichert rechtsextremistisch eingestufte AfD trifft mit ihren Positionen in der Gesellschaft auf immer mehr Zustimmung. Wie steht die Partei zur Inklusion?

Die AfD hat die Inklusion kaum auf dem Schirm. In erster Linie setzt sie auf Förderschulen. Die demokratischen Parteien erklären alle, mehr oder weniger, die Inklusion fördern zu wollen. Das will die AfD nicht. Zum einen geht es ihr darum, Kosten zu sparen. Die AfD ist eine total neoliberale Partei. Zum anderen zielt sie ganz klar auf Ausgrenzung.

Inwiefern?

Die AfD hält den Leistungsgedanken sehr hoch: Nur wer etwas leistet, bringt die

deutsche Gesellschaft voran. Deshalb sollten Pädagog*innen ihre Zeit nicht darauf verschwenden, Kinder mit Behinderungen zu fördern, sondern sich lieber auf leistungsstarke, deutsche Schülerinnen und Schüler konzentrieren. In ihrer Ideologie werden Menschen mit Behinderungen als Störfaktor wahrgenommen. Sie hindern die Elite, voranzukommen – und sollen weg. Der Ansatz der AfD bei der Inklusion ist teilweise von massiver Menschenverachtung geprägt.

Wieso ist diese Ideologie so gefährlich?

Die Partei vertritt ein Weltbild, das Menschen in unterschiedliche Wertigkeiten einteilt. Darüber darf die oft geschliffene Wortwahl nicht hinwegtäuschen. Im Um-

WAS TUN GEGEN RECHTS?


POSITION BEZIEHEN

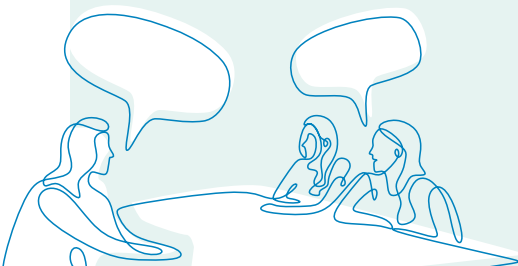
➔ Wofür stehen wir? In einem **Leitbild** kann klar formuliert werden, welche Werte im Betrieb großgeschrieben – und welche Einstellungen nicht toleriert werden. So ein Leitbild stärkt die Beschäftigten.

➔ Noch besser ist es, eine Ethikrichtlinie, einen »Code of Compliance« oder einen Antidiskriminierungskodex in einer **Betriebsvereinbarung** festzuschreiben. Zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung stellt der Deutsche Gewerkschaftsbund eine Mustervorlage zur Verfügung:

➔ t1p.de/betriebsv-muster

SCHLAU MACHEN

- 
- ➔ Wissen, worauf es ankommt: Fortbildungen vermitteln Know-how und Tipps für den Alltag – und machen die Beschäftigten sicherer. Eine gute Idee ist es, zum Beispiel einen Workshop für Stammtischkämpfer*innen im Betrieb anzubieten.
 - ➔ Sinnvoll ist es auch, auf Betriebsversammlungen klar Position zu beziehen – und Fachleute zu bestimmten Themen einzuladen.
 - ➔ Bildungsangebote nutzen: Ob Seminare zu Verschwörungsmythen, Argumentationstrainings gegen rechte Parolen oder Workshops zum AfD-Wahlprogramm.
➔ betriebliche-demokratie.kompetenz.de



feld der AfD wird Homogenität als Ideal propagiert. Alles, was von der vermeintlichen Norm abweicht, soll »ausgesondert« oder »ausgemerzt« werden, wie es Vordenker der Partei wortwörtlich sagen. Diese Ideologie ist zutiefst rechtsextrem – und geht klar in Richtung Euthanasie: Während des Nationalsozialismus wurden Menschen mit Behinderungen oder Krankheiten systematisch getötet. Deshalb gilt es, genau zu gucken: Wohin geht der Leistungsgedanke? Wer gehört zur homogenen Gesellschaft? Und wer nicht?

Warum kommt die AfD trotzdem auch bei Menschen mit Behinderungen gut an?

Viel hängt von äußeren Umständen ab. Der AfD-Politiker Maximilian Krahe bezeichnet die Tagesschau in einfacher Sprache zwar als »Nachrichten für Idioten«, doch die AfD macht sich selbst zunutze, ihre Inhalte in sehr einfache Parolen zu packen. Zweifelsohne gibt es Probleme mit der Inklusion. Viele Schulen sind finanziell und personell nicht gut ausgestattet. Da



Kathrin Heitke

verfängt es leichter, wenn die AfD sagt, dass sie auf Förderschulen setzt.

Das Interview in voller Länge:

➔ t1p.de/menschenverachtend

UNTERSTÜTZUNG HOLEN

- ➔ Wenn ihr rechte Tendenzen im Betrieb beobachtet, solltet ihr euch auf jeden Fall professionelle Unterstützung holen. Wichtig ist, bei ersten Anzeichen direkt aktiv zu werden und sofort den Betriebsrat zu informieren. In allen Bundesländern gibt es Beratungsteams, die euch auf Wunsch auch erst einmal anonym zur Seite stehen:
➔ t1p.de/beratung-g-rechts

KREATIV WERDEN

- ➔ Gesicht zeigen gegen Rassismus: Ob mit einer Fotoaktion, einem Button, einem kurzen Video oder Handabdrücken auf einem Plakat: Gemeinsam könnt ihr als Beschäftigte ein sichtbares Zeichen setzen, dass ihr zusammenhaltet, und so den Ton im Betrieb setzen.



AUFKLÄREN

- ➔ Nicht alle wollen oder können seitenlange Wahlprogramme analysieren. Deshalb ist es gut, kurz und knapp in einfacher Sprache zu vermitteln, wofür die AfD steht.
➔ t1p.de/di-menschenrechte oder
➔ t1p.de/der-paritaetische

MUND AUFMACHEN

- ➔ Grenzen setzen: Wichtig ist es, bei kritischen Äußerungen oder dummen Witzen klar Position zu beziehen. Nicht immer ist ratsam, sich auf lange Diskussionen einzulassen, oft reicht ein einfaches Stopp. Auf keinen Fall darf es still bleiben, wenn jemand eine rechte Parole raushaut. Sonst ist die Gefahr groß, dass sich die Grenze weiter nach rechts verschiebt.

Protest gegen einen Stand der AfD auf der Bildungsmesse didacta in Stuttgart

MELDUNG

Mehr Geld und Stärke

Für mehr als 140 Organisationen der Paritätischen Wohlfahrtspflege gilt seit letztem Jahr ein Tarifvertrag: Die Paritätische Tarifgemeinschaft, kurz PTG, hat mit ver.di bundesweit Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten, Zuschläge oder Urlaubstage festgelegt. In den meisten Bundesländern wurden daraufhin auch Tarifverträge über Löhne und Gehälter abgeschlossen. In Nordrhein-Westfalen zum Beispiel hat der Abschluss für Beschäftigte einige hundert Euro mehr gebracht. Christopher Kube von ver.di in Düsseldorf erklärt im Interview: »Dadurch konnten wir Stärke aufbauen.« Beim Verein »Behindert – na und?« in Wuppertal zum Beispiel habe der Abschluss eine richtige Tarifbewegung angestoßen. Dort gibt es bislang keinen Tarifvertrag. Doch die Belegschaft habe sich zum Ziel gesetzt, dass sich ihr Betrieb anschließt. Über 100 Beschäftigte sind bei ver.di eingetreten. Jetzt gehe es darum, dauerhaft eine Bewegung aufzubauen, so Christopher Kube. »Deutlich ist zu spüren: Es passiert was.«

➔ t1p.de/ptg



Hoffotografen

Sylvia Bühler ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiterin des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft.

»Der Rechtsruck bedroht die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Deshalb braucht es gerade jetzt ein starkes Bekenntnis zur Inklusion. Die neue Bundesregierung benennt im Koalitionsvertrag wichtige Aufgaben wie die Reform der Werkstätten, eine inklusive Kinder- und Jugendhilfe und mögliche Änderungen am Bundes-teilhabe-gesetz BTHG. Das klingt alles gut und richtig – aber auch sehr vage. Völlig unklar ist zum Beispiel die Frage der Finanzierung. Fest steht: Für Inklusion muss Geld in die Hand genommen werden. Dafür machen wir uns stark. Damit es nicht bei schönen Worten bleibt.«

AKTIV IN VER.DI

ver.di

➔ Erfolgsrezept gegen Rassismus und Diskriminierung: Sich gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen stark machen. Studien zeigen: Wer Solidarität und Selbstwirksamkeit erlebt,

ist weniger anfällig für rechts-extremes Gedankengut. Beim Warnstreik ist völlig egal, welche Religion, Hautfarbe oder Geschlecht jemand hat. Hauptsache, man geht gemeinsam raus und hält zusammen.



SCHLUSS MIT DISKRIMINIERUNG



Werden Zuschläge für Überstunden bezahlt, muss die Regelung für alle gelten: Auch für Teilzeitkräfte. Und zwar ab der ersten Stunde. Sonst handelt es sich um Diskriminierung, stellt das Bundesarbeitsgericht klar (BAG, 5.12.2024, 8 AZR 370/20).

Darüber können sich vor allem Frauen freuen, weil sie besonders oft in Teilzeit arbeiten – und das Extrageld gut gebrauchen können. Doch leider gibt es Arbeitgeber, die meinen, dass dieses Urteil nicht für sie gelten würde.



Mach dich schlau: Am besten fragst du zur Sicherheit vorher deinen Betriebsrat, Personalrat oder die Mitarbeitervertretung, ob bei euch eventuell eine andere Regelung zur Bezahlung von Überstunden gilt. Ansonsten solltest du so schnell wie möglich deine Ansprüche einfordern.

Eine Mustervorlage für eine Geltendmachung und weitere Infos findest du hier:
➔ t1p.de/geltendmachung



»Damit wir uns zusammenschließen – und immer wieder laut auf uns aufmerksam machen: Deshalb bin ich bei ver.di aktiv. Auch im Interesse der Menschen mit Behinderungen.«

Julia Sucker, Sozialpädagogin



MEHR INFOS:

behindertenhilfe.verdi.de



MACH MIT!

mitgliedwerden.verdi.de