

## Doppelte Lohnerhöhung in 2021!

Auch in diesem Jahr erhöht sich wieder der Pflegemindestlohn, diesmal sogar gleich zwei Mal. Bezahlung und Arbeitsbedingungen in der Pflege erfahren derzeit, noch einmal verstärkt durch die andauernde Pandemie, eine hohe öffentliche Aufmerksamkeit. Das ist auch absolut richtig so, schließlich muss sich in diesem wichtigen Bereich für unsere alternde Gesellschaft perspektivisch etwas grundlegend ändern.

Für den Moment freuen wir uns darüber, mitteilen zu können, dass wir aufgrund einer vorausschauenden Wirtschaftsplanung in diesem Jahr gleichmäßige Lohnerhöhungen über alle Lohnstufen umsetzen können.

### Ab April 2021 bedeutet dies:

Lohnstufe 1:	<b>11,80 €</b> ,
Lohnstufe 2:	<b>12,49 €</b> ,
Lohnstufe 3:	<b>13,65 €</b> ,
Lohnstufe 4:	<b>14,58 €</b> .

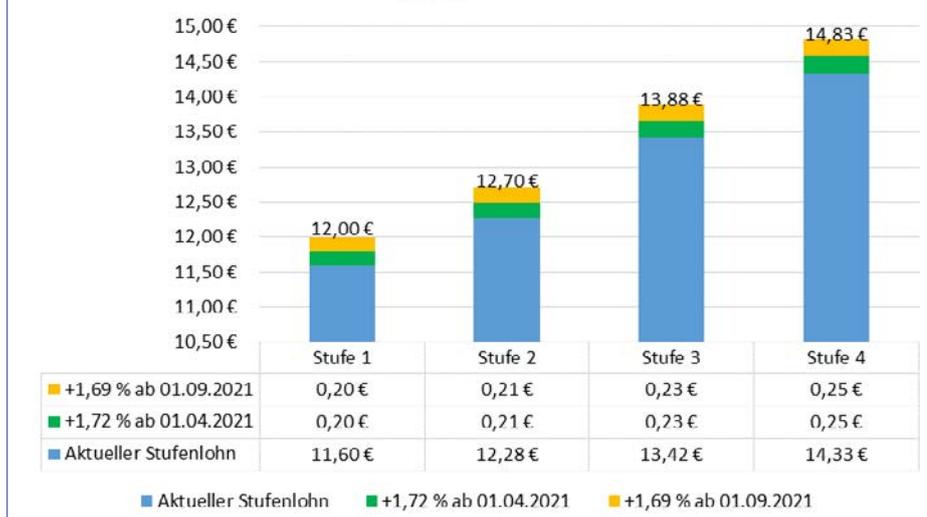


### Ab September 2021 bedeutet dies:

Lohnstufe 1:	<b>12,00 €</b> ,
Lohnstufe 2:	<b>12,70 €</b> ,
Lohnstufe 3:	<b>13,88 €</b> ,
Lohnstufe 4:	<b>14,83 €</b> .

**Michael Schimanski**  
für den fib e.V.

Entwicklung der Lohnstufen für Assistenzlöhne  
2021



Liebe Leser:innen,

wie den folgenden Seiten zu entnehmen ist: der fib befindet sich im Unruhezustand. Die anstehenden Änderungen, die die zwischen Betrieb und Betriebsrat vereinbarte Betriebsvereinbarung zu Dienstplanung und Arbeitszeit hervorrufen, treiben Kund:innen, Assistent:innen und die in der Regie Tätigen gleichermaßen um.

Dies Alles findet sich in dieser Ausgabe des fib im Blick wieder. Auch wenn die erste Seite Erfreuliches verspricht, denn die Löhne der Assistent:innen werden gleich zwei Mal in diesem Jahr steigen, zeigen doch die Folgeseiten ein Stück weit die Umwuchten, die die getroffenen Vereinbarungen für die Kundschaft und den Betrieb bedeuten.

Neben den Kund:innen aus der Assistenz (Seite 2), kommt auch der Geschäftsführende Vorstand des fib zu Wort und erläutert ausführlich die BV (Seite 3).

Auf Seite 6 finden sich Infos über die Aktion Mensch Aktion zum Europäischen Protesttag behinderter Menschen am 5. Mai, der in diesem Jahr - pandemiebedingt - die SocialMedia-Kanäle nutzt.

Insgesamt eine spannende Lektüre für den Start in den Frühling. Und immer schön negativ bleiben.

Jörg Fretter

# Wir sind die Kund\*innen!



**Wir haben uns lange nicht eingemischt, wir waren viele Jahre immer zufrieden mit fib. Leider hat sich das geändert, die zahlreichen strukturellen Veränderungen des Betriebs wirken sich gnadenlos negativ auf die Kundschaft aus.**

Deswegen haben wir uns als Kund\*innen zusammengetan. Wir treffen uns regelmäßig zu Kundschaftstreffen, auf denen wir die aktuelle Problematik diskutieren. Hier kommen meistens Leute mit sehr hohem Assistenzbedarf, viele sind schon lange beim fib. Natürlich freuen wir uns über jede/jeden, der/die sich zu uns gesellt und reinclickt. Momentan treffen wir uns online, solange die Inzidenzen so hoch sind. Der Link und das nächste Treffen wird auf der fib-Webseite unter einem Bereich für die Kundschaft, angezeigt.

Von den Treffen werden Protokolle angefertigt, die der Geschäftsleitung (GV) zugehen. Dazu kommen die regelmäßigen Treffen der Kundschaftsvertreterin, Annett Vömel (KV), mit der GV und der Bereichsleitung Assistenz, die meist im Anschluss an die Kund\*innentreffen stattfinden.

Nach langem Ringen hat die KV ihre Teilnahme an der AG Arbeitszeit durchsetzen können, wir erachten das als großen Erfolg, denn vielleicht gibt es eine Chance, dass durch unser Mitspracherecht hoffentlich nicht noch weitere regulie-

rende Maßnahmen auf uns zukommen.

Wir haben auch Kontakt zum Aufsichtsrat des Vereins aufgenommen und wir konnten nachweisen, dass § 2 Nr. 4 der BV Dienstplan das Mitbestimmungsrecht der Kundschaft komplett einschränkt und damit gegen den Kerngedanken der fib-Ver-einssatzung, der in § 2 Abs. 3 der Satzung postuliert wird, verstößt.

Zusätzlich konnten wir weitere juristische Regelungen finden, wie die Tendenzträgerschaft die im Betriebsverfassungsgesetz verankert ist und Sonderbehandlungen für Mitarbeiter\*innen von gemeinnützigen Vereinsbetrieben vorsieht. Oder die betriebliche Übung, die eine Art Gewohnheitsrecht darstellt und zumindest die alten Fälle (Kundschaft und Assistenzschaft!) unter einen Bestandschutz setzen könnte. Die Regeln des Datenschutzes (unserer Kund\*innendaten) müssten auch überarbeitet und für alle transparent werden.

Bisher erreichen die KV nahezu täglich Beschwerden, auch mit dem Zusatz, dass die Angeschriebenen nicht reagierten. Soweit es schriftliche, digitale Briefe gibt, haben wir sie gesammelt und auf einen für Kund:innen zugänglichen Google Drive hinterlegt.

Wir haben (noch) keine rechtlichen Schritte gegen den fib beschritten, denn wir sind alle ehrenamtlich und suchen den Dialog.

Am **03. Mai ab 19:30 Uhr** sind alle Kund:innen zur **virtuellen Mitgliederversammlung des Vereins** eingeladen, es soll über die neuen Bestimmungen und den Ausverkauf der fib-Werte diskutiert werden.

**Den Link zur Sitzung kann sich jede/ Interessierte unter der E-Mail: [vorstand@fib-ev-marburg.de](mailto:vorstand@fib-ev-marburg.de) erfragen.**

## Kundschaftstreffen im fib

Circa einmal im Monat finden im fib-Kundschaftstreffen statt. Derzeit treffen wir uns, wie sollte es auch anders sein, online. Wir sind Kund:innen aus ganz unterschiedlichen Bereichen, so zum Beispiel Kund:innen aus der persönlichen Assistenz mit zum Teil hohem Assistenzbedarf oder Arbeitsassistenz Kund\*innen. In den letzten Monaten haben wir uns über verschiedene Themen ausgetauscht. So zum Beispiel: Impfen (wir selbst, aber auch unsere Assistent\*innen) und natürlich die bevorstehenden oder bereits in Kraft getretenen Betriebsvereinbarungen, die viele von uns sehr verunsichern.

**Habt ihr Lust einmal dabei zu sein? Dann meldet euch bei Annett Vömel, Email: [annett.voemel@freenet.de](mailto:annett.voemel@freenet.de).**

**Sie versendet auch regelmäßig die Einladungen für diese Treffen.**

# Informationen zur Betriebsvereinbarung Dienstplanung und Arbeitszeit

Liebe Kund:innen,  
liebe Kolleg:innen,

zum 01.05.21 tritt eine neue Betriebsvereinbarung zu „Arbeitszeit, Dienstplanung, Dienstplanänderungen, Arbeitszeit- und Ausgleichskonten“ in Kraft. Diese Betriebsvereinbarung (BV) betrifft im Wesentlichen die Einsatzkräfte (im Folgenden mit Assistent:innen zusammengefasst) der Arbeitsbereiche Assistenz und Unterstütztes Wohnen und damit auch vor allem die Kund:innen dieser Arbeitsbereiche. Viele Mitarbeiter:innen arbeiten jedoch bereichsübergreifend, in diesen Fällen können auch der Familienunterstützende Dienst und die Schulbegleitung betroffen sein.

Die Betriebsvereinbarung hat in den letzten Wochen bereits für einige Unruhe im Betrieb gesorgt; es gibt Verunsicherungen, was nun zukünftig in Bezug auf die Dienstplanung zu erwarten ist. Deshalb möchten wir an dieser Stelle noch einmal erklären, wie es zu dieser BV gekommen ist, welche wesentlichen Änderungen sich dadurch zwangsweise ergeben und was sich dadurch möglichst gerade nicht ändern soll. Außerdem möchten wir darüber informieren, wie die Umsetzung in den nächsten Monaten aussehen soll.

## 1. Warum ist eine solche BV notwendig?

Betriebsvereinbarungen sind Regelungen für Mitarbeiter:innen die zwischen Betriebsräten auf der ei-



nen Seite und dem Arbeitgeber auf der anderen Seite (hier also fib e.V.) vereinbart werden. Die Rechte von Betriebsräten sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Es gibt unterschiedliche Rechte für Betriebsräte zu unterschiedlichen Themen. Zu manchen Dingen muss der Betriebsrat informiert werden oder der Arbeitgeber muss diese mit dem Betriebsrat besprechen, kann dann aber eigenständig entscheiden. Zu anderen muss sich der Betrieb die Zustimmung des Betriebsrats holen. An wieder anderen Stellen haben Betriebsräte vollständige Mitbestimmungsrechte, d.h. sie können sich nicht nur zu den Ideen oder Vorschlägen des Arbeitgebers äußern, sondern können selbst Vorschläge für Regelungen machen und die Betriebsparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) müssen sich dann einigen.

Letzteres ist der Fall bei Regelungen zur Lage der Arbeitszeit, also Beginn und Ende der täglichen Ar-

beitszeit, Pausen und Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage. Im Alltag betreffen diese Regelungen im Wesentlichen das, was wir Dienstplanung nennen. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich also auf Regeln für die Aufstellung von Dienstplänen einigen (sprich: eine Betriebsvereinbarung dazu abschließen), zudem muss der Betriebsrat allen Dienstplänen in einem Betrieb zustimmen, bevor diese in Kraft treten.

Da eine entsprechende BV also zwingend vorgesehen ist, haben Betrieb und Betriebsrat bereits seit 2018 erste Gespräche und dann in 2019 auch Verhandlungen zu einer entsprechenden BV geführt. Leider war es jedoch nicht möglich hier zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen, die Vorstellungen lagen zu weit auseinander. In Folge dessen wurde im Sommer 2020 eine Einigungsstelle angerufen und damit beauftragt, eine Betriebsvereinbarung zu diesen Themen herbeizuführen.

In der Einigungsstelle unter dem Vorsitz eines Arbeitsrechtlers wurde weiterverhandelt. Dieser hatte den Auftrag, Kompromisse zwischen den Parteien zu ermöglichen und ein gemeinsames Verhandlungsergebnis herzustellen. Ein Scheitern der Verhandlungen in der Einigungsstelle, d.h. wenn bei umstrittenen Fragen kein Mittelweg gefunden worden wäre, hätte bedeutet, dass der Vorsitzende selbst, orientiert an den gesetzlichen Grundlagen, eine Entscheidung wie die Dienstplanung zu erfolgen hat, hätte treffen müssen. Dies nennt man einen Einigungsstellenspruch. Gestaltungsspielräume, die Betriebsparteien im Rahmen einer BV üblicherweise haben, wären weggefallen.

Soweit ist es nicht gekommen: Die Verhandlungen in der Einigungsstelle, mit Kompromissen an verschiedenen Stellen, fanden dann im Februar 2021 einen Abschluss, mit der nun in Kraft tretenden BV.

### 2. Was ändert sich durch die BV und warum?

- Wenn wir von Dienstplänen reden, sind immer die Dienstpläne der einzelnen Assistent:innen gemeint, nicht die kundenbezogenen Einsatzpläne.
- Diese Unterscheidung ist wichtig wegen der vielen Assistent:innen, die in mehreren Teams oder sogar Arbeitsbereichen arbeiten.
- Es gibt Dienstplanverantwortliche für diejenigen Assistent:innen, die in mehreren Teams arbeiten, sodass diese eine:n Hauptansprechpartner:in haben und es klare Zuständigkeiten gibt.

- Es gibt einen festen Zeitplan, bis wann die Dienstplanung abgeschlossen sein muss.
- Das ist notwendig, damit der Betriebsrat Zeit hat, die Pläne zu prüfen und zu genehmigen und damit bei Nichtgenehmigung genügend Zeit für das Konfliktlösungsverfahren bleibt.
- Es gibt eine Reihe von Dienstplangrundsätzen, die bei der Planung beachtet werden müssen.
- Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Vorgaben aus dem Arbeitszeitgesetz, die für unseren Betrieb sowieso gelten, und um Regelungen, die vor dem Hintergrund von arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz entstanden sind; bei Letzteren gibt es i.d.R. Öffnungsklauseln und Möglichkeiten mit Einverständnis der Assistent:innen davon abzuweichen.
- Es soll für möglichst viele Assistent:innen eine Vorabplanung gemacht werden.
- Insbesondere über Dienstplanänderungen müssen wir im Vorfeld informiert werden, da auch hier der Betriebsrat seine Zustimmung geben muss, Ausnahmen hierzu sind möglich – aber nur unter bestimmten Bedingungen.
- Pausenzeiten müssen festgelegt werden.  
Das ist wichtig, damit wir nachweisen können, dass unsere Assistent:innen auch Pausen machen dürfen.
- Assistent:innen sollen über einen Zeitraum von drei Monaten möglichst ausgeglichen im Umfang ihres Arbeitsvertrags eingeplant werden, das Risiko für eine Über-

oder Unterplanung trägt der Betrieb.

- Assistent:innen können ein Arbeitszeitkonto als Sparkonto einrichten, dort werden dann Überstunden verbucht und diese können später ausbezahlt oder im Rahmen von Freizeitausgleich abgebaut werden.

### 3. Was soll sich möglichst nicht oder wenig ändern?

- Es finden weiterhin Dienstbesprechungen statt, wenn dies bisher der Fall war.
- Wünsche von Kund:innen werden bei der Dienstplanung weiter bestmöglich berücksichtigt.
- Wenn Kund:innen bisher die Planung für ihr Team gemacht haben, können sie das weiterhin tun.
- Einsatzwünsche von Assistent:innen sollen weiter bestmöglich berücksichtigt werden.
- Einvernehmliche Flexibilität soll möglichst weitgehend aufrechterhalten werden, auch kurzfristige Dienstplanänderungen bleiben möglich, wenn das Verfahren dafür eingehalten wird.
- **Die Selbstbestimmung und Teilhabe unserer Kund:innen sind nach wie vor das oberste Ziel aller betrieblichen Bemühungen.**

Einigen ist bereits aufgefallen, dass die Kund:innen in der BV kaum erwähnt werden. Das liegt daran, dass das Betriebsverfassungsgesetz Kund:innen so nicht kennt. Dort geht es zunächst mal um eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber fib e.V. und seinen Mitarbeiter:innen. Allerdings gilt es ja an vielen Stellen betriebliche Interessen zu berücksichtigen. In ei-

nem Wirtschaftsbetrieb könnte das bedeuten, dass eine bestimmte Produktionsmenge eingehalten wird. In unserem Fall bedeutet es, die Hilfen für ein selbstbestimmtes Leben möglichst so anzubieten, wie es die Kund:innen wünschen. **Das selbstbestimmte Leben der Kundschaft ist und bleibt unser oberstes betriebliches Interesse.**



#### 4. Wie läuft die Umsetzung ab Mai?

Vereinbart ist zunächst eine Probe-phase von drei Monaten (Mai-Juli), in der wir auf betrieblicher Seite versuchen, die BV bestmöglich umzusetzen und alle notwendigen organisatorischen Maßnahmen ergreifen, um eine vollständige Umsetzung der BV zu ermöglichen. In dieser Zeit wird der Betriebsrat mit eventuellen Verstößen gegen die BV kulant umgehen und wir werden diese intern besprechen, um Lösungen für eventuell bestehende Probleme in der Umsetzung zu finden. Zum August hin sollen möglichst alle nötigen Vorbereitungsarbeiten abgeschlossen sein und es sollte sich eine gewisse Übung mit den Regelungen der BV eingestellt haben. Mit Ablauf der Probe-phase wird, wenn der Betriebsrat einen Anlass sieht einem oder mehreren Dienstplänen nicht zuzustimmen, das interne Schlichtungsverfahren durch eine externe Einigungsstelle

ergänzt. Wenn nötig tritt diese kurzfristig zusammen, um alle Streitigkeiten zu Dienstplänen vor Inkrafttreten dieser Pläne beizulegen.

Im weiteren Verlauf des Jahres wird es eine Evaluation der Betriebsvereinbarung geben. Wenn sich dann bis dahin gezeigt hat, dass bestimmte Regelungen der BV gar nicht gut funktionieren, hat jede Betriebspartei die Möglichkeit, zu verlangen, dass diese Regelungen neu verhandelt werden. Natürlich müssen auch hier die arbeitsrechtlichen Grundlagen weiter eingehalten werden. So haben wir jedoch die Möglichkeit, zeitnah auf größere Probleme zu reagieren.

Uns ist bewusst, dass diese Betriebsvereinbarung eine große Umstellung darstellt und, dass eine solche Veränderung zutiefst verunsichern kann. Uns ist auch klar, dass die Umsetzung nicht immer gleich

reibungslos von Statten gehen wird. Es wird sicherlich hier und dort zu Missverständnissen und vielleicht auch Konflikten kommen. Deswegen ist es wichtig, die Probe-phase gut zu nutzen und bestehende Probleme anzugehen. Alle betrieblichen Gremien bemühen sich sehr darum, einerseits die BV bestmöglich umzusetzen und andererseits die gewohnten Standards bezüglich Flexibilität und Kund:innenwünschen aufrechtzuerhalten. So hoffen wir, unter Einsatz von viel Geduld und Kraft aller Beteiligten, einen guten Weg zu finden, um die notwendigen Strukturänderungen bestmöglich in die Tradition des fib e.V. zu integrieren, damit wir auch weiterhin unsere Kund:innen so gut wie nur können dabei unterstützen dürfen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

**Ralf Kern    Michael Schimanski**  
**Geschäftsführender Vorstand**  
**fib e.V.**

#### **Betriebsvereinbarungen des fib e.V.**

sind für **registrierte Assistent:innen auf der Homepage des fib** [www.fib-ev-marburg.de](http://www.fib-ev-marburg.de) - interner Bereich/Assistent:innen-Login zu finden.

**Kund:innen** können sich bei Interesse an den Informationen an ihre Ansprechpartner:innen und Koordinator:innen wenden, die ihnen diese zur Verfügung stellen.



## Große Social Media-Aktion

**Am 5. Mai** setzen sich deutschlandweit Aktivist\*innen für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung ein. **Mach mit – gib deine Stimme für Inklusion!**

Gemeinsam mit dir möchten wir den **Protesttag 5. Mai überall bekannt machen** und die **Forderungen von Menschen mit Behinderung nach mehr Rechten unterstützen**. Gib deine Stimme für Inklusion und poste am 5. Mai das Aktion-Mensch.Visual bei Instagram, Facebook oder Twitter unter dem Hashtag **#5Mai!**

**Jetzt Bild herunterladen und für den 5. Mai speichern:**  
[aktion-mensch.de/was-du-tun-kannst/aktionstag-5-mai.html](http://aktion-mensch.de/was-du-tun-kannst/aktionstag-5-mai.html)

- Instagram / Facebook-Feed 1:1 (1080x1080) mit Logo
- Instagram / Facebook-Feed 1:1 (1080x1080) ohne Logo
- Instagram-Story 9:16 (1080x1920) mit Logo
- Twitter 16:9 (1024x512) mit Logo



**Das reicht dir nicht?**

**Erzähle in deinem Post von deinen Forderungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von allen Menschen.**

## „Das Alter in der Karikatur“

Die Ausstellung  
 „Das Alter in der Karikatur“  
 wird vom

**27.4. - 1.6.2021**

**vor dem Erwin-Piscator-Haus  
 in Marburg  
 zu sehen sein.**

**Weitere Infos unter:**

<https://www.das-alter-in-der-karikatur.de/>



## Die Neue Norm – das Magazin für Disability Mainstreaming

Dank des Deutschen Instituts für Normung (DIN) wissen wir, wie groß ein Blatt Papier ist, welche Steigung eine Rampe vor einem Gebäude haben darf und wie wir ein Haus bauen müssen, damit es gewisse Standards erfüllt. Doch Normen haben auch etwas einengendes, auch passen nicht alle Menschen in die Norm, die von der Mehrheitsgesellschaft als solche definiert wird. Wir wollen Normen hinterfragen und aufbrechen. Mit Texten, Beiträgen und einem monatlich erscheinenden Podcast.

Die Neue Norm ist ein Online-Magazin, das verschiedene Fragen und gesellschaftspolitische Mechanismen behandeln und infrage stellen möchte. Besonders wollen wir das Thema Behinderung in einen neuen Kontext setzen; raus aus der Charity- und Wohlfahrtsecke, rein in den Mainstream, in die Mitte der Gesellschaft.

Das Projekt der Sozialhelden aus Berlin bringt wöchentlich einen Newsletter mit spannenden Themen rund um Behinderung, Teilhabe und Inklusion heraus, sowie einen Podcast, der sich abonnieren lässt.

**Weitere Infos im Netz unter**

<https://dieneuenorm.de>

<https://dieneuenorm.de/newsletter/>