



BETRIEBSRAT informiert

April 2022



© pexels.com

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

unsere 4. Betriebsratsbroschüre ist zum Frühling fertig geworden!

Trotz Corona, trotz aktuellem Kriegsgeschehen in der Ukraine, trotz hoher Arbeitsbelastungen gehen wir zuversichtlich die nächsten Themen an.

Wir bereiten die Betriebsratswahl vor und engagieren uns bei der Tarifverhandlung Sozial- und Erziehungsdienst.

Hinweis: Wir haben eine Homepage!

Hier sind alle Informationen des Betriebsrates und der Lebenshilfe zu finden.

Hier gibt es u. a. diese Ausgabe als PDF.

[➔ www.lhnbg.de/überuns/Betriebsrat](http://www.lhnbg.de/überuns/Betriebsrat)

Eure Betriebsräte und Betriebsrätinnen

Angela Merkl, Julia Sucker, Nicole Bourquin, Michael Haas, Daniel Corriger, Renate Schmidt, Sabine Hafner, Jonas Glenk, Stephan Friedrich, Stefan Mohr, Vanessa Nüßlein, Andreas Back, Falco Stern



Angela Merkl, Betriebsratsvorsitzende
Fahrradstraße 54, 90429 Nürnberg
Tel.: 0911 - 587 93 565, E-Mail: MerklA@lhnbg.de
Internet: www.lhnbg.de/überuns/Betriebsrat



INHALTSVERZEICHNIS



AKTUELLES

Einrichtungsbezogene Impfpflicht	3
Corona	3
Wirtschaftliche Lage	3
Personalentwicklung	4
Homeoffice und Videokonferenzen	4
Bericht der Betriebsversammlung	4
Tarifverhandlungen	5
BEM	5
Schwerbehindertenvertretung	6
Gesundheitsschutz	6
Leistungsorientierte Bezahlung	6
Betriebsratswahl	7



AUS DEN EINRICHTUNGEN

Interdisziplinäre Frühförderung	7
Inklusive Tagesstätten	7
Jakob-Muth-Komplex	8
HPT – Merianstraße	8
Schulbegleitung und Integrationshilfe	8
WerkStadt	8
Catering Toleranz	8
Gastronomie und Toleranz	8
Therapeutische Tagesstätte	9
Tagesstätte für Menschen mit Autismus	9
Wohnen: ABW / Wohnheime / WGs	9
OBA	10
SIGENA / Inkl. Netzwerk Ost	11
Assistenz- und Pflegedienst	11
Freizeit Netzwerk Sport	11
Fahrdienst	11
Geschäftsstelle	11
Betreuungen	11

Einrichtungsbezogene Impfpflicht

Inzwischen hat es einen Austausch mit dem Bayerischen Gesundheitsministerium zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht gegeben. Es konnten einige Fragen geklärt werden. Auch Bayern wird sich an die einrichtungsbezogenen Impfpflicht halten und wir bald Vollzugshinweise bereitstellen. Zuerst soll es ein Beratungsangebot für die nicht geimpften Beschäftigten geben. Danach erst prüft das Gesundheitsamt, ob ein Betretungsverbot ausgesprochen wird. Die Aufrechterhaltung der Betreuung und Versorgung steht für die Entscheidung im Vordergrund.



Allerdings sind folgende Fragen aber noch weiter offen:

- Erhalte ich Arbeitslosengeld?
- Wird eine personenbedingte Kündigung erfolgen?
- Kann ich in einer Einrichtung, die nicht von diesem Gesetz betroffen ist, eingesetzt werden?
- Kann ich dann ab 01.01.23 wieder zurückkommen?
- Können bei Personalengpässen, die nicht geimpften Kolleg*innen weiterarbeiten?

Hier gibt es viele Unsicherheiten und Unwägbarkeiten. Zudem sind einige Einrichtungen von der Impfpflicht ausgenommen. Es handelt sich um die Inklusionsfirmen (CT, GuT, Gebäudereinigung) sowie die inklusiven Kindertagesstätten (Regenbogen, Inklusives Kinderzentrum, Eckenstraße) und die Jakob-Muth-Schule. Auch hier ist ein Konfliktpotential vorprogrammiert. Allerdings halten wir die Bereitschaft zum Impfen, zum Boostern wichtig und richtig. Denn je höher die Impfquote = ein besserer Schutz vor Corona! **Wie geht es nun weiter?** Die Erhebung über den Impfstatus wird vorgenommen werden. Beschäftigte, die keinen Impfnachweis oder keinen Genesenenstatus oder kein ärztliches Attest vorlegen können, werden an das Gesundheitsamt gemeldet. Das Ministerium geht davon aus, dass erst Ende Juni die ersten Betretungsverbote aus-

gesprochen werden. **Wichtig zu wissen ist, dass die unbezahlte Freistellung erst durch den Ausspruch eines Betretungsverbotes durch das zuständige Gesundheitsamt erfolgen kann.**

Neuer Impfstoff:

Jetzt ist auch der neue Impfstoff Novavax freigegeben. Möglicherweise können von dieser anderen Wirkungsweise des Impfstoffs manche Impfskeptiker*innen vom Impfen überzeugt werden. Eventuell steigt dann nochmal unsere Impfquote und wir sind alle besser geschützt. Haltet durch! **Auch die zweite Auffrischungsimpfung wird für manche Personengruppen empfohlen. Es sollte geprüft werden, welche Einrichtungen dazu gehören könnten.**

Corona

Es sind zwar alle Einrichtungen geöffnet. Durch die Testungen gibt es täglich positiv getestet Beschäftigte und Betreute. Die Zahlen steigen und damit auch die Belastungen: Quarantäne, Isolationen, Anschreiben an die Angehörigen, Kontaktpersonen informieren. Denn das Gesundheitsamt macht dies nicht mehr. Nach wie vor, ständig neue Vorgaben. Obwohl manchmal der Eindruck entsteht, dass die gesamten Einschränkungen schon normal sind, ist die Überlastung deutlich zu spüren. Wir versuchen mit den Geschäftsführungen entsprechende Vereinbarungen zur Anerkennung der erhöhten Arbeitsbelastung auszuhandeln, z. B. Entlastungstage nach Ende der Pandemie?

Angela Merkl

Wirtschaftliche Lage

Im Jahr 2021 hat sich die wirtschaftliche Lage nochmal verschärft. In fast allen Bereichen sind die Einnahmen gesunken. Noch besteht insgesamt keine Gefahr!



Dennoch müssen die Defizite verringert werden und es muss dagegen gesteuert werden. Wir werden darauf achten, dass dies nicht auf dem Rücken der Beschäftigten passiert. **Der Wirtschaftsausschuss wurde über die Entwicklungen immer gut informiert.**

Da die Jahre davor gut gewirtschaftet wurde, kann der Verlust durch die Rücklagen ausgeglichen werden und die Lebenshilfe ist somit gut durch die Krise 2021 gekommen. Zur Sicherheit wurde ein Antrag zum Kurzarbeitergeld bei der Arbeitsagentur gestellt.

Der Tarifvertrag zum Kurzarbeitergeld wurde ebenfalls bis zum 31.12.2022 verlängert. Das ist eine beruhigende Maßnahme.

Angela Merkl

Personalentwicklung

Nach wie vor wächst die Lebenshilfe Nürnberg stetig. Es gibt eine neuen Inklusive Kindertagesstätte und eine zusätzliche Wohngemeinschaft in der Eckenstr. Deshalb ist eine vorausschauende Personalplanung unabdingbar. D. h. auch die Aufgaben der Verwaltung werden immer mehr. Das hat in der Geschäftsstelle zu neuen Arbeitsplätzen geführt.

Zusätzlich werden neue Räume angemietet. Hier ist der Betriebsrat gefragt, die Personalentwicklungen im Auge zu haben. Denn es kommt schnell durch Personalengpässe zu Überlastungen und Burnout!

Es ist gut, dass die Geschäftsführungen ein offenes Ohr bei dem Thema Überlastung und Belastung haben. Es werden immer Wege für denkbare Lösungen gesucht. Manchmal dauert die Entscheidungsfindung zur Problemlösung länger als erwartet.

Der Fachkräftemangel ist bei in allen unseren Einrichtungen zu spüren. Bei manchen Stellenausschreibungen gibt es überhaupt keine Bewerbungen. Die Fluktuation hält sich noch in Grenzen. Nur selten können offenen Stellen eine Zeitlang nicht besetzt werden. Aber die Ausfälle durch Krankheit und fehlendes Personal machen schon zu schaffen.

Angela Merkl

Homeoffice und Videokonferenzen

Die Betriebsvereinbarung zum Homeoffice ist fertig gestellt. Die offenen Fragen konnten alle geklärt werden:

- Freiwilligkeit!
- Häusliche Ausstattung!
- Ergonomie und Arbeitszeitgesetz!
- Kostenbeteiligung des Arbeitgebers!
- Regelung der Zugänge!
- Datenschutz und Akten!

Der Arbeitgeber erstattet ab März 2022 sogar pro Arbeitsstunde im Homeoffice 10 Cent für zusätzliche Kosten für Strom, Heizung usw. Allerdings muss die steuerrechtliche Seite noch geprüft werden.

Angela Merkl

Bericht der Betriebsversammlung

Wir haben am im Dezember 2021 – am Tag des Menschen mit Behinderung – eine virtuelle Betriebsversammlung durchgeführt und gleichzeitig eine Resolution gemeinsam mit dem neuen Vorstand der Lebenshilfe Nürnberg e. V. Herrn Fabian Meissner zu den Arbeitsbedingungen in der Behindertenhilfe und zu den Lebensbedingungen der Beschäftigten verabschiedet. Und an etliche Personen des Öffentlichen Lebens versandt. Wie z. B. an die Bezirksräte und Stadträte sowie Landtag usw. Leider haben sich nur die Bezirksfraktion der Bündnis 90/Die Grünen und die FW zurückgemeldet. Das ist schon ein trauriges Bild. Aber unsere Fotos auf der Homepage sind umso besser.



Die Betriebsversammlung war gut besucht. Es wurde u. a. über Corona, Impfen, Homeoffice, IT-Abteilung, die Belastungen in der Behindertearbeit und über die anstehenden Tarifverhandlungen S+E berichtet. Hier sind die Erhebungen zur Belastung im Behindertenbereich zu finden. **Die Ergebnisse sind alarmierend!**



<https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/behindertenhilfe>

Herr Meissner stellte sich vor und sprach über seine neue Aufgabe als Vorsitzender der Lebenshilfe Nürnberg e. V. und seine Haltung gegenüber der Beschäftigten. Alle bekräftigten, dass es gut ist, einen Betriebsrat zu haben, der auch Stärke zeigt.

Herrn Schmidbauer konnten wir als Ehrengast begrüßen und waren über sein Kommen angenehm überrascht. **Für April, nach den Osterferien, ist die nächste Betriebsversammlung geplant.**

Angela Merkl

Tarifverhandlungen

➔ *siehe auch Beiblatt!*

Die Vorbereitungen für die Tarifverhandlungen laufen auf Hochtouren. Es werden

- bessere Arbeitsbedingungen
- mehr Fachkräfte und
- eine ordentliche Bezahlung gefordert.

Diese wurden in elf Punkten formuliert und gefordert. Ausführliche Informationen sind auf unserer Homepage zu finden:

➔ <https://www.lhnbg.de/ueberuns/betriebsrat/br-aktuelles/tarifrunde-sozial-und-erziehungsdienst-2022>

Es werden noch Tarifbotschafter*innen gesucht. Einige Kolleg*innen haben sich schon angemeldet. Diese Tarifbotschafter*innen sind für die Koordination, die Kommunikation und für den Informationsfluss verantwortlich. Daher haben sie eine wichtige Funktion und sollen auch die Arbeitsstreiktage mit vorbereiten und durchführen.

Julia Sucker/Angela Merkl

Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM

BEM – noch Fragen?

Wer bekommt Einladung zum BEM?

Inzwischen dürfte jede:r schon einmal vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement – kurz BEM genannt – gehört haben. Trotzdem gibt es noch viele Unsicherheiten und Fragen. Seit 12 Jahren ist es Gesetz: Kranke

Beschäftigte haben nach Rückkehr an den Arbeitsplatz Anspruch auf ein internes BEM-Verfahren. Dies gilt ab sechs Wochen innerhalb eines Jahres und ist unabhängig von der Erkrankungsart (vom Beinbruch bis zum Herzinfarkt). Dazu zählen auch einzelne Tage. Das heißt, wenn ich Montag und Dienstag ohne Krankmeldung fehle, zählen diese Tage genauso, als wenn ich eine Krankmeldung vom Arzt über eine Woche habe.

Warum BEM?

In einem BEM-Verfahren soll geklärt werden, ob der Arbeitsplatz oder die Arbeitsbedingungen dazu beigetragen haben, dass man immer wieder oder auch lange krank wurde. Es wird auch besprochen, ob der Arbeitsplatz wegen der Erkrankung angepasst werden kann.

Brauche ich ein BEM?

Wenn man z.B. durch einen Beinbruch oder eine Operation lange krank war und dann wieder richtig gesund ist, kann man davon ausgehen, dass man wieder ganz normal an seinem Arbeitsplatz weiterarbeiten kann. Somit wäre ein BEM überflüssig. Habe ich aber eine chronische Erkrankung, oder sind durch eine OP oder z.B. einen Beinbruch Langzeitfolgen entstanden und ich bin nicht mehr so belastbar, dann sollte man an einem BEM teilnehmen.

Welche Fragen erwarten mich beim BEM-Gespräch?

Mögliche Fragen könnten z.B. sein:

- Hängen die Fehlzeiten mit Ihrer Tätigkeit bei uns zusammen?
- Wie geht es Ihnen heute?
- Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz Probleme?

Wie kann das BEM mir helfen?

Es geht darum, Hürden aus dem Weg zu räumen und bei Rückkehr aus der Erkrankung oder auch bei laufender Beschäftigung eine Brücke zu bauen, um wieder gut einzusteigen und arbeiten zu können:

- Was benötigt man, damit man an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann?
- Was kann man selbst zum Gelingen der Rückkehr beitragen?
- Was kann der/die Arbeitgeber*in dazu beitragen?

Es wird ganz individuell geschaut, was jemand braucht. Das kann von einem Aufzugschlüssel bei einer Gehbehinderung bis zu einer Arbeitszeitverkürzung oder längerer Pause, alles Mögliche sein.

Muss ich das Antwortschreiben zurückschicken?

Man kann auch eine E-Mail schreiben oder kurz anrufen, ob man teilnehmen möchte oder nicht. Dann weiß das BEM-Team was los ist und muss nicht nochmal nachfragen.

Was passiert, wenn ich das BEM ablehne?

Man muss nicht am BEM teilnehmen, in der Regel passiert nichts. Nur im Falle einer personenbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses können Nachteile in einem Kündigungsschutzprozess entstehen. Mit einem BEM hätte man ja evtl. Hilfe bekommen, um Krankheitstage zu vermeiden.

Zitate von BEM Beteiligten:

„Das Gespräch war für mich verständnisvoll, da sieht man mal, wenn man Hilfe braucht, dass man diese auch bekommt.“ - „Verständnisvolle und zielorientierte BEM-Beauftragte. Fühlte mich in guten Händen.“

Petra Eichhorn

Man kann sich jederzeit an das BEM-Team oder die BEM-Verwaltung (Frau Eichhorn) unter der Nummer 0911-58793-568 wenden.

Herr Meier, Frau Sucker, Herr Ramstein und Frau Bourquin

Schwerbehindertenvertretung

Haben Sie gewusst, dass die meisten Behinderungen sich erst im Laufe des (Berufs-)Lebens einstellen – als Folge von Unfällen, Krankheiten oder chronischen Beschwerden? Die Arbeitsbelastungen nehmen zu und über 10 Prozent der deutschen Bevölkerung haben bereits eine Behinderung: Viele Betroffene verschweigen die Behinderung gegenüber dem Arbeitgeber, aus Scham oder Angst vor Nachteilen.



Andere wissen vielleicht gar nicht, dass eine ihrer Einschränkungen oder Krankheiten bereits als Behinderung oder sogar Schwerbehinderung gilt. Damit entgehen diesen Beschäftigten bestimmte Rechte, die ihnen als Nachteilsausgleich zustehen – bezahlter Sonderurlaub etwa oder das Recht, bei Bedarf in Teilzeit zu arbeiten oder weitere Arbeitshilfen am Arbeitsplatz.

Haben Sie Fragen? Könnten Sie vielleicht auch betroffen sein? Haben Sie einen Grad der Behinderung von 30 oder 40, den Sie nicht gemeldet haben? Lassen Sie sich unverbindlich beraten. Die Schwerbehindertenvertretung ist unabhängig und untersteht einer besonderen Schweigepflicht. Ich freue mich Sie kennenzulernen.

Petra Eichhorn

Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung

Kontakt:

Telefon: 0911 - 58793-568

Mobil: 01590 - 4909325

E-Mail: EichhornP@lhnbg.de

Gesundheitsschutz

Momentan überarbeiten wir die Gefährdungsanalysen und versuchen bei Begehungen auf Verbesserungen hinzuweisen. Nach wie vor gibt es in manchen Bereichen keine geeigneten Erzieherstühle oder sonstiges ergonomisches Mobiliar. Wir möchten hier auf unsere Vereinbarung hinweisen.

Zur Zeit versuchen wir ein Gesundheitsmanagement aufzubauen. Ein erstes Beratungsgespräch mit der Krankenkasse ist geplant.

Wichtig: Wir bemerken immer wieder, dass mache Themen und Vereinbarungen die Beschäftigten nicht kennen. Daher nutzt unsere Informationsquellen: Homepage, Infoportal, Öffentlicher Ordner, Anruf, Mailanfrage beim Betriebsrat.

Zugegeben: Einiges ist in unseren digitalen Ordner unübersichtlich und verbesserungswürdig. Eventuell kann uns dann hier die neue IT-Abteilung behilflich sein.

Angela Merkl

Leistungsorientierte Bezahlung

Auch im Jahr 2022 wird das LoB ohne Zielvereinbarung wie 2020 und 2021 pauschal ausgeschüttet. Die Auszahlung nach dem Gießkannenprinzip ist auf-



grund der Ergebnisse der Tarifverhandlungen des TVÖD nun auch in Zukunft möglich und wird von der Lebenshilfe auch so umgesetzt werden. Wichtig ist, dass auch nach Entfallen der Zielvereinbarungen die Mitarbeitergespräche beibehalten werden. Dies soll in einer Neuformulierung der Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden. Es wird auch eine Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes geben, da die aktuelle Auszahlung im Dezember zu einer zusätzlichen Belastung der Personalabteilung am arbeitsintensiven Jahresende führt. Wir haben den Februar festgelegt.

Angela Merkl

Betriebsratswahl

Im Mai 2022 findet die nächste Betriebsratswahl statt. Es wird eine neue Ära beginnen. Frau Angela Merkl wird ab 01.07.2022 in den Ruhestand treten.

„Ich werde aber, falls das neue Gremium dies für notwendig hält und der Vorstand es genehmigt, noch bis Ende des Jahres mit Rat und Tat zur Seite stehen.“

Angela Merkl

„Ich werde zum 31.12.2022 mein Beschäftigungsverhältnis beenden und in Rente gehen. Deshalb kandidiere ich nicht mehr für das neue Betriebsratsgremium. Ich bereite die Wahl jedoch als Mitglied des Wahlvorstandes mit vor und bin bei der Durchführung der Wahl aktiv beteiligt. Ich danke Euch für die jahrzehntelange gute Zusammenarbeit und das in mich gesetzte Vertrauen. Mit besten Wünschen für die Zukunft.“

Renate Schmidt

„Nach 8 Jahren werde auch ich mich dieses Jahr nicht mehr zur Wahl stellen. Der Grund hierfür ist, dass ich seit letztem Jahr fester Teil des Leitungsteams der Offenen Hilfen bin. Vielen herzlichen Dank für das von Euch entgegengebrachte Vertrauen!“

Sabine Hafner

*„Durch zusätzliche Herausforderungen im privaten Bereich habe ich mich entschieden, nicht mehr für den Betriebsrat zu kandidieren. Ich freue mich auf energiegeladene, tatkräftige Nachfolger*innen und werde diese gerne im Hintergrund unterstützen. Vielen Dank für eine bereichernde, spannende Zeit und das Vertrauen, dass mir entgegengebracht wurde.“*

Nicole Bourquin

Die Betriebsratswahl ist ein wichtiges Ereignis. Die betriebliche Mitbestimmung ist für die Beschäftigten eine Grundsicherung für die Arbeitsrechte, für die Gleichberechtigung, Gerechtigkeit, Fairness, Verbesserungen u.v.m. Der Betriebsrat handelt Ver-

einbarungen aus, die für alle die gleichen und auch guten Bedingungen bedeuten. Selbstverständlich ist es klar, dass Kompromisse eingegangen werden müssen. Daher ist es wichtig, sich zu engagieren. Der Wahlvorstand ist bestellt und wird die Wahl entsprechend durchführen. **Meldet und beteiligt euch, stärkt den Betriebsräten den Rücken und habt den Mut, Euch als Kandidat*innen zur Verfügung zu stellen.**

Angela Merkl

Interdisziplinäre Frühförderung

Corona, Corona, Corona so viel Corona. Alle in der Frühförderung hatten auf die Weihnachtsferien hin gearbeitet und waren erleichtert zumindest beruflich über die Jahre sich nicht mehr mit der Pandemie beschäftigen zu müssen. Die Pause hat allen Kolleg*innen gut getan. Im neuen Jahr waren wir alle ganz zuversichtlich was den weiteren Verlauf der Pandemie anbelangt. 2022 hat uns dann leider wieder in die Realität zurückgeholt. Die Quarantänefälle wurden immer mehr sowohl bei den zu betreuenden Familien als auch beim Frühförder-team. Kolleg*innen sind auch erkrankt. Ganz schwere Erkrankungen durch Corona sind uns bis jetzt erspart geblieben, was wohl auch an der sehr hohen Impfquote liegt. Alle hoffen aber auf eine kurze Durststrecke, die wir hoffentlich bald überwunden haben. Der Wunsch nach Normalität ist bei allen spürbar.

Etwas Erfreuliches können wir noch mitteilen: Die Beschäftigten der Frühförderung erhalten jetzt auch die An- und Heimfahrt pauschal bei wechselnden Einsatzorten als Arbeitszeit vergütet.

Andreas Back

Inklusive Kindertagesstätten

Inklusives Kinderzentrum Mögeldorf

Die Einrichtung ist im September in das neue Kitajahr gestartet. Die Eingewöhnung für die neuen Kinder musste in der Krippe auf Grund der Hygienemaßnahmen etwas entzerrt werden, ansonsten lief es ganz gut. Auch der Kindergarten und der Hort hatten einen guten Start. Bis zum Dezember wurden wir relativ von Corona verschont. Die Maßnahmen wurden gefühlt wöchentlich geändert, aber die Mitarbeiter*innen und die Eltern haben diese gut gemeistert. Im Dezember gab es dann die ersten positiven Coronafälle und die Gruppen wurden auch auf Grund normaler Erkrankungen zunehmend leerer. Seit Mitte Januar müssen die Eltern



ihr Kind dreimal wöchentlich testen und uns den Nachweis zeigen. Ohne diesen negativen Test darf das Kind die Einrichtung nicht betreten. Die Elternschaft kooperiert, was unsere Arbeit unter diesen nervigen Umständen sehr erleichtert. Ende Januar/Anfang Februar hat Corona dann knallhart in allen Gruppen zugeschlagen. Die Krippe in der Ostendstraße musste für fast zwei Wochen geschlossen werden, da kein gesundes Personal mehr vorhanden war. Auch im Kindergarten und im Hort gab es positive Fälle unter den Kolleg*innen und unter den Kindern. Zum Glück haben es alle gut überstanden und die Gruppen sind wieder gut besucht.

Das **IKZ** wurde mit Tablets und neuen Laptops für die Gruppen ausgestattet, was eine super Sache ist, da man mit den Kindern schnell etwas nachschauen oder auch schnell aus der Gruppe heraus drucken kann.

In der **Ostendstraße** stehen noch einige Erneuerungen im Gartenbereich an. Im Frühjahr sollen Bodentrampolins eingebaut, zwei Spielhütten aufgestellt, eine Art Kräutergarten und zwei Hochbeete angelegt werden.

Falko Stern

Die **neue Inklusive Kindertagesstätte** hat ihren Betrieb aufgenommen. Das Gebäude und die Räumlichkeiten sind in einem sehr schönen Zustand. Es gibt sogar einen Pausenraum. Dieser fehlt leider in der Ostendstr. und Marthastr. immer noch. Jedoch wird die nächste Arbeitssicherheitsbegehung im IKZ sich diesem Thema widmen.

Angela Merkl

Jakob-Muth-Komplex – Heilpädagogische Tagesstätte Merianstraße – Schulbegleitungen

Gerade in diesen Einrichtungen sind die Belastungen sehr zu spüren. Tagtäglich sind die Beschäftigten hautnah mit dem Virus beschäftigt. Testen, positive Ergebnisse, Krankheit, Quarantäne, Personalausfall, Ängste der Kinder und Jugendlichen usw. Beim Kollegium herrscht große Einsatzbereitschaft und ein enormes Durchhaltevermögen ist zu beobachten. Es ist ja auch so, dass die normale Arbeit durchgeführt werden muss.

Hier ist Anerkennung angesagt und daher sollte jede Möglichkeit der Unterstützung und Entlastung angeboten werden.

Möglicherweise hilft auch eine Supervision. Diese ist gar nicht so leicht von der Einrichtungsleitung abzulehnen. Denn für eine Ablehnung wird eine detaillierte Begründung verlangt. In den meisten Fällen wird diese genehmigt.

Angela Merkl

WerkStadt

Die WerkStadt erstrahlt mittlerweile in neugestrichener Außenfassade und es gab zahlreiche Umzüge, Umbauten und Renovierungsarbeiten. Insbesondere in den Montage-Arbeitsgruppen war und ist die Auftragsauslastung hoch, so dass die Mitarbeiter*innen nahezu durchgängig beschäftigt sind. Auch die neue Eigenproduktmarke Bottlebread scheint sich gut am Markt zu platzieren. Nach wie vor gilt das Corona-Hygiene-schutzkonzept mit Maskenpflicht, getrennten Arbeitsbereichen und Pausenzeiten.

Daniel Corriger

Catering Toleranz

Die Catering Toleranz musste die letzten Monate keine Schulschließungen mehr hinnehmen. Es gibt einen neuen Standort: Die Grundschule Michael Ende in St. Leonhard ist dazu gekommen.

Zudem zieht die Bertolt-Brecht-Schule in das neue Gebäude ein und die CT kann diesen neuen Standort ebenfalls von der alten BBS beliefern. Dazu muss zusätzliches Personal eingestellt werden. Das finden wir gut. Aber auch hier müssen wir auf die wirtschaftliche Lage blicken, denn die Einnahmen erhöhen sich dadurch nicht.

Wir werden im April für alle eine Essensumfrage über die Qualität durchführen und möglicherweise müssen auch neue Konzepte überlegt werden. z. B. Salattheken in den Ausgabeküchen!

Angela Merkl

Gastronomie und Toleranz

Die neue Inklusionsfirma hat einen harten Start hinter sich. Corona hat den Betrieb doch erheblich gestört. Jetzt ist das Cafe Strandgut wieder geöffnet und es sollten sich die Umsätze doch erhöhen aufgrund der Lage und auch dem schöneren Wetters.



Die Arbeitsplätze konnten erhalten bleiben. Auch in diesem Bereich gibt es einen Fachkräftemangel und die Suche nach einer Köchin oder einem Koch war und ist schwierig. Jedoch müssen wir beim Wirtschaftsausschuss die Zahlen genauer betrachtet werden und die Verbesserung der Einnahmen finden.

Wir können aber einen neuen Geschäftsführer für die Inklusionsfirmen begrüßen. Herrn Seuffert-Uzler. Wir freuen uns auf das Kennenlernen und die Zusammenarbeit.

Angela Merkl

Therapeutische Tagesstätte und Brücke zur Arbeit (Felsenstr.)

Hier gibt es eine neue Einrichtungsleitung. Es hat für die Abteilung eine virtuelle Versammlung gegeben und folgende Themen werden jetzt bearbeitet:

- Digitale Arbeitszeiterfassung
- Veränderte Öffnungszeiten und Urlaubsregelung
- Inhalte der Vorbereitungszeit
- Umsetzung der Hygieneregulungen

Wir werden in den nächsten Monaten die Testphasen auswerten.

Angela Merkl

Tagesstätte für erwachsene Menschen mit Autismus (GTL)

Hier wird im März eine Abteilungsversammlung durchgeführt. Themen sind:

- Belastung unter Corona
- Personalentwicklung
- Arbeiten im Team
- Neue Strukturen
- Was erwarten die Beschäftigten.

Wir halten eine solche Versammlung für sehr wichtig, da durch die Pandemie das gemeinsame Zusammenhalten doch an seine Grenzen stoßen kann.

Angela Merkl

Wohnen

ABW

Die im vergangenen Winter sichtbar gewordenen Probleme vor allem in der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Leitung wurden in diesem Jahr erfolgreich angegangen. So konnte mittlerweile eine versierte Kollegin als fachliche und pädagogische Begleitung gewonnen werden, Teamsitzungen finden regelmäßig virtuell statt und aktuelle Probleme werden zeitnah sichtbar gemacht und bearbeitet. Die Strukturen der Leitungsebene sind geklärt und die Verwaltungskraft steht ihnen mit mehr Stunden zur Seite.

Herausfordernd ist nach wie vor die Vertretungssituation, die durch den Fachkräftemangel und Krankheitsausfälle eine kontinuierliche Belastung für Verwaltung und Mitarbeitende darstellt.

Nach einem Sommer der Begegnungen und der Erleichterung für alle, waren wir nun zumindest auf dieser Ebene besser gewappnet für die Herausforderungen der aktuellen Coronawelle.

Hinzugekommen zum ABW sind in diesem Jahr die inklusive WG in der Langseestraße, auch die WG in der Eckenstraße ist in Vorbereitung und steht in den Startlöchern.

Nicole Bourquin

Wohnheime

In letzter Zeit mehren sich Anfragen der Kolleg*innen, die wegen Personalengpässen aufgrund von Corona-Erkrankungen aus dem Frei einspringen mussten. Seit 2017 gibt es hier eine Regelung, die alle Teilzeitkräfte im Schichtdienst betrifft (und nicht nur für die Corona-Zeit gilt):

- Der genehmigte Dienstplan zeigt die festgelegte Arbeitszeit.
- Beim Einspringen aus dem Frei, Verlängerung des Dienstes (z. B. bei Begleitung zu Arztterminen) oder früherem Dienstbeginn tragen die Mitarbeiter*innen diese Stunden in Absprache mit der Einrichtungsleitung (EL) im Beschäftigungsnachweis ein. Die EL genehmigt per Unterschrift die Stunden. Die Stunden werden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und die Überstundenzuschläge werden im übernächsten Monat ausbezahlt.
- Können Pausen nicht genommen werden, weil sonst die Betreuung der Bewohner*innen nicht gewährleistet ist, werden diese Zeiten nach der Genehmigung durch den EL als Arbeitszeit (sog.



Gleitpause) gerechnet und mit Überstundenzuschlag bezahlt.

➔ *Nachzulesen unter Lebenshilfe/Öffentlich:
J:\Betriebsvereinbarungen\Wohnheime*

Alle Einrichtungsleitungen kennen diese Vereinbarung und helfen Euch weiter.

Renate Schmidt

Werner-Wolf Wohnanlage

Corona bestimmt seit nunmehr zwei Jahren das Leben im Wohnheim. Immer wieder flammt das Virus in den Wohngruppen auf und sorgt für Quarantäne. Bewohner*innen können ihren zweiten Lebensbereich nicht mehr besuchen und die Gruppen müssen ganztägig durch Mitarbeiter*innen besetzt werden. Die Hausleitung Frau Hofbauer sorgt bei Personalengpässen stets für Entlastung durch Kolleg*innen der Zeitarbeit. Nicht zuletzt durch diese beherzte Maßnahme wird dafür gesorgt, dass die Mitarbeiter*innen in diesen Situationen nicht allzu großer Überlastung ausgesetzt werden.

Das Nachtdienstteam der Werner-Wolfwohnanlage war nun lange Zeit nur zu zweit statt zu dritt. Bei der Suche nach geeignetem Personal war Geduld gefragt. Auch der Nachtdienst erhielt Unterstützung durch eine Kollegin aus der Zeitarbeit.

Nachhaltigkeit ist der Werner-Wolf Wohnanlage sehr wichtig. Deshalb testen die Mitarbeiter*innen seit kurzem FFP2-Masken die 20-mal getragen werden können, bis sie entsorgt werden müssen. Bis jetzt kommen die Masken beim Personal sehr gut an. Das Personal hofft dadurch, Müll einsparen zu können.

Vanessa Nüßlein

Klaus-Dittrich-Wohnanlage

Imn der KDWA ist die einrichtungsbezogene Impfpflicht ein tägliches Gesprächsthema. Verschiedene Mitarbeitende haben sich aus unterschiedlichsten Gründen nicht impfen lassen und fürchten nun durch die neue Gesetzgebung um ihren Arbeitsplatz.

Gerade auch diese Mitarbeiter*innen haben durch ihren Einsatz während der Quarantänezeiten der Bewohner*innen und durch Übernahme von zusätzlichen Schichten bei Ausfall erkrankter Kolleg*innen zur Aufrechterhaltung der hohen Betreuungsqualität beigetragen. Es wäre dramatisch, wenn uns diese motivierten und engagierten Kolleg*innen durch die Gesetzgebung verloren gingen.

Wohngemeinschaft Ziegenstraße

In der WG Junges Wohnen ist eine Diskussion im Gange, ob und wie eine Umgestaltung in den Betreuungszeiten stattfinden soll. Eine Bewohnerin mit hohem Betreuungsbedarf ist ins Wohnheim umgezogen, das freigewordene Zimmer wird momentan mit einem sehr selbständigen Bewohner neu belegt. In einem Team-Klausurtag sollen z. B. die etwaigen Änderungen bei der Arbeitszeit, die weitere Notwendigkeit der Nachtbereitschaften und die Intensivierung der individuellen Begleitung und Förderung der Bewohner*innen besprochen werden. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wird eine auf die neuen Voraussetzungen abgestimmte Rufbereitschaftsregelung erarbeitet.

Renate Schmidt

Inklusive WG im Langseequartier

Die WG im Langseequartier hat sich etabliert. Es wohnen fünf Menschen mit Behinderung und vier Studierende zusammen. Die Mitarbeiter*innen vom ABW begleiten die Menschen mit Behinderung und das Zusammenleben mit all seinen guten und schlechten Seiten steht vor immer wieder neuen Herausforderungen. Wir überlegen uns, ob wir demnächst mal mit den Bewohner*innen ein Interview durchführen.

Neue WG in der Eckenstraße

Der Aufbau und die Beantragung der Kostenübernahme beim Bezirk laufen gerade. Bei der nächsten Ausgabe können wir mehr berichten.

Angela Merkl

OBA

Zum Jahresbeginn hat die OBA ihr neues Freizeitprogramm veröffentlicht. Nahezu im gleichen Umfang wie in den Zeiten vor Corona. Nun gilt es vor jedem Angebot zu prüfen, ob es überhaupt durchgeführt werden kann und unter welchen Bedingungen. Dies erfordert viel Flexibilität sowohl im Hauptamt als auch bei den vielen Ehrenamtlichen. Die sich laufend verändernden Regelungen sorgen für ein hohes Arbeitsaufkommen für die Kolleg*innen im Familienentlastenden Dienst und in der Verwaltung. Dennoch sind alle hochmotiviert, den Nutzer*innen möglichst viele Angebote zu machen und die Eltern so gut es geht zu entlasten. Die Möglichkeit der flexiblen Arbeitsplatzgestaltung (eine Kombination aus Homeoffice und Präsenzzeiten in der Rosenplütstraße) wird vom gesamten Team sehr begrüßt.

Sabine Hafner



SIGENA – Inklusives Netzwerk Ost

Diese beiden Projekte laufen gut. Die Mitarbeiterinnen bieten Beratung, einen Kaffee-Treff, einen Mittagstisch und sonstige Angebote an. Die Nachbarschaft nimmt inzwischen gerne die Angebote an und es ist ein Miteinander entstanden. Die beiden Kolleginnen gemeinsam mit dem Assistenz- und Pflegedienst arbeiten gut zusammen.

Angela Merkl

Assistenz- und Pflegedienst (AuP)

Es gibt neue Leitungen und die strukturellen Probleme werden angepackt. Es hat sich ein fester Personalstamm gebildet, der für die jetzige Auslastung ausreicht. Gut war, dass die Auszubildenden übernommen werden konnten. **Wichtig ist für die nächste Zeit:** Neues Klientel suchen und finden. Die Arbeitszeiten gut einsetzen, ohne das Personal zu überlasten. Geteilte Dienste vermeiden. Schulungen für das Pflegeprogramm anbieten. Smartphones und Tablets einführen. Damit ist schon mal ein richtiger Schritt in die richtige Richtung gegangen worden.

Angela Merkl

Freizeitnetzwerk Sport

Die Mitarbeiterin vom Freizeitnetzwerk Sport wird ehrenamtlich am Special Olympics World Games Berlin 2023 vom 17. – 24. Juni als Organisatorin teilnehmen. Das finden wir sehr gut und haben die bezahlte Freistellung dafür unterstützt. Wir wünschen viel Erfolg und einen ausführlichen Bericht.

Angela Merkl

Fahrdienst

Die Arbeitszeiterfassung über das GPS-System erfolgt ziemlich holprig. Alle haben jetzt Smartphones erhalten, aber die Speicherung der Arbeitszeit erfolgt nur bis zu 15 Tage. Es gibt noch viele Fragen, die aber geklärt werden, und es ist bereits ein Termin für eine weitere Schulung für die Fahrer*innen angedacht.

Corona ist natürlich auch ein großes Thema. Oft werden die Masken von den Fahrgästen und auch den Fahrer*innen nicht getragen. Das führt zu Unmut bei

den Kolleg*innen und den Einrichtungen. Wir versuchen hier objektiv alle Seiten zu hören und das Miteinander wieder zusammenzufügen.

Angela Merkl

Geschäftsstelle

Die räumliche Situation in der Geschäftsstelle wird zunehmend schwieriger. Es gibt bereits zwei Mitarbeiter*innen, die keinen festen Arbeitsplatz haben, und auf freie Arbeitsplätze ihrer Kollegen*innen angewiesen sind und es werden weitere Mitarbeiter*innen eingestellt werden z.B. für die IT-Abteilung. Es sind zwar neue Räume angemietet, diese können aber erst am 01.07.2022 bezogen werden. Das bedeutet, die Zeit muss mit Einschränkungen überbrückt werden.

Es wurde ein Raumverteilungsplan erstellt. Aber dennoch müssen die Kolleg*innen verstärkt Homeoffice machen. Homeoffice ist zwar freiwillig. Aber in dieser Situation bleibt oft nichts anderes übrig. Die Arbeitsbedingungen dort sind jedoch oft schwierig. Viele Mitarbeiter*innen verrichten ihre Arbeit am Wohnzimmertisch auf einem Wohnzimmerstuhl auf einem selbst gekauften Laptop mit 10 Zoll Monitor, ein speziell für Homeoffice eingerichtetes und ausgestattetes Büro haben die wenigsten.

Technisches Equipment kann beantragt werden, wird oft nach langen hin und her gewährt. Die Digitalisierung der Belege soll durch die neue IT-Abteilung vorangebracht werden. Die telefonische Erreichbarkeit mit der neuen Telefon-App funktioniert auch noch nicht ganz. **Finanzielle Unterstützung** wurde vom Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung ausgehandelt, diese ist bis heute jedoch nicht von der Geschäftsleitung unterschrieben worden. Letztendlich gilt die BV ab März 2022 und die Kosten können ab diesem Zeitpunkt beantragt werden.

Michael Haas

Betreuungen

Bei den Betreuungen wird es Personalzuwachs geben. Das ist längst überfällig. Denn durch mehr Personal gibt es auch mehr Entlastung. Auch wenn anfangs erst Mal durch Einarbeitung und gegenseitigem Kennenlernen Mehrarbeit entsteht. Aber wir freuen uns auf die neuen Kollege*innen.

Angela Merkl

Wir erwarten zuversichtlich den Frühling und hoffen, dass die Zeit dann leichter wird. Lockerungen stehen an und wir hoffen, dass in unseren Einrichtungen wieder vieles lockerer und leichter werden wird.

Nochmals möchte ich erwähnen, dass die Beschäftigten vieles über ihre Kräfte geleistet und Solidarität geübt haben. Dazu gehört unser aller Dank, jedoch nicht nur mit Worten sondern mit konkreten Maßnahmen, wie z. B. zusätzliche freie Tage zur Erholung oder Resilienz-Schulungen anzubieten, damit die Beschäftigten auch psychisch gesund bleiben.

Die Betriebsratwahl wird am 18. Mai 2022 stattfinden.

Weitere Infos dazu wird der Wahlvorstand regelmäßig veröffentlichen.

**ZUSAMMEN
WEITER
GEHEN**

BETRIEBSRAT WÄHLEN!

#BRWAHL

ver.di

© ver.di.de

Betriebsrat der Lebenshilfe Nürnberg e. V.

Fürther Straße 212 / Geb. D1
90429 Nürnberg

Tel.: 0911/ 58 793-565

Fax: 0911/ 58 793-567

E-Mail: Betriebsrat@lhnbg.de

Internet: www.lhnbg.de/ueberuns/betriebsrat

