

Sehr geehrter Herr Fenninger,

meine sehr geehrten Damen und Herren,

erst einmal möchte ich mich bei Ihnen für die Gelegenheit bedanken in Ihrem Gremium zum Stellenplan 2011 Stellung zu nehmen.

Der Landschaftsverband empfiehlt in seiner Vorlage 13/935 eine sukzessive Absenkung des bestehenden Therapeuteschlüssels in den Förderschulen von 1:16 auf 1:24, d.h. von den jetzt 338 Physio- und Ergotherapeuten, Logopäden und Motopäden werden bei gleichbleibender Schülerzahl in den nächsten Jahren etwa 113 Stellen gestrichen.

Eine rechtliche Verpflichtung zu therapeutischen Leistungen in den Schulen besteht für den LVR nicht, daher fällt es offensichtlich leicht, dort massive Einschnitte vorzunehmen.

Versprochen wird eine bessere Qualität der therapeutischen Angebote mit einem Drittel weniger Personal – Wenn das mal gut geht!

Interessant ist, dass es sich hier fast ausschließlich um Frauenarbeitsplätze handelt, die jetzt wegfallen sollen.

Der Landschaftsverband beschäftigt sich intensiv mit Fragen zur Inklusion, auch Fragen zur inklusiven Beschulung von behinderten Kindern.

Wie passen die Bemühungen und Gleichbehandlung, Verbesserung von Chancen und Inklusion Behinderter mit einer Schlüsselabsenkung zusammen?

Arbeit für und mit behinderten Kindern kostet in den eigenen Einrichtungen und anderswo viel Geld.

Erhöhung von Chancen bekommt man nicht ohne Mehrausgaben.

Sonst wird aus der guten Idee der Inklusion behinderter Menschen in die Gesellschaft eine Inklusion im Sinne der Mineralogie, dort bedeutet Inklusion eingeschlossener Fremdstoff.

Hier sei am Rande noch bemerkt, dass unser Wunsch diejenigen, die in der täglichen Arbeit mit Menschen mit Behinderung stehen, in die Überlegungen und Planungen zur Inklusion aktiv

mit einzubeziehen, konsequenzlos zur Kenntnis genommen wurde.

Nach dem Auslauf der Altersteilzeit stellt sich für viele Beschäftigte die Frage: Wie kann ich das Rentenalter von 67 Jahren gesund erreichen?

Sie erleben aktuell eine zunehmende Arbeitsdichte, ein vergrößertes Aufgabenspektrum sowie ständige oder zeitweise Personalverknappung.

Dies überfordert sie häufig schon im normalen Dienst.

Um hier eine verträgliche Balance zu erreichen, sind effektive Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge anzumahnen.

Wir nehmen anerkennend zu Kenntnis, dass unser Verband mit der Implantierung des Gesundheitsmanagements die Herausforderung erkennt und hoffen, dass die Auswirkungen bald bei den Beschäftigten in der Verwaltung, den Heilpädagogischen Netzwerken, den Jugendheimen, Förderschulen, Museen und Kliniken spürbar werden.

Was wir uns nicht leisten können ist, dass die Bemühungen nur zur Außendarstellung in weichgespülten Hochglanzbroschüren und Internetauftritten dienen.

Wir als Personalvertretungen sehen unseren Part bei diesen gemeinsamen Aufgaben in dem aktiven Mitwirken bei Arbeits- und Unfallschutz, bei der Mitgestaltung und Mitarbeit in den tarifvertraglich vereinbarten Gesundheitskommissionen.

Hier sei auch erwähnt, dass die Einhaltung der gesetzlich- und tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der einzelnen Beschäftigten dienen.

Hierzu ist es notwendig, dass Personalräte Zugang zu allen Informationen bekommen, um ihre kollektive Schutzfunktion wahrnehmen zu können.

Erwähnt seien hier Gelb- und Rotphasen den FLAZ-Konten, Einspringen im Frei, verträgliche feste Rahmendienstpläne bei Schichtdienst und Krankenlisten zur gesetzeskonformen Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Ein weiterer Punkt der uns am Herzen liegt, ist die Weiterbeschäftigung von Kolleginnen und Kollegen die auf Grund von Erkrankungen auch nach erfolgter Reha-Maßnahme, nicht in der Lage sind ihren Dienst am ursprünglichen Arbeitsort wieder aufzunehmen.

Bisher ist die gängige Praxis folgend: Sie kommen in die zentrale Vermittlung und haben die Möglichkeit an Bewerberverfahren als interne Bewerber teilzunehmen.

Eine zentrale Stelle steuert dieses Verfahren.

In vielen Fällen sind die Bewerbungen in anderen Dienststellen erfolglos.

Den Kolleginnen und Kollegen – die oft aus tragischen Gründen heraus- ihren bisherigen Dienst nicht wieder aufnehmen können, sehen sich gezwungen, weiter Krankmeldungen einzureichen; so dass in nicht wenigen Fällen die Kolleginnen und Kollegen zwar Beschäftigte des LVR bleiben, aber in ihrer sozialen Absicherung auf Hartz IV-Niveau absinken.

Wir sehen hier den gesamten LVR in der Pflicht.

Zwar ist es richtig, im Rahmen der betrieblichen Eingliederung Lösungen vor Ort zu gestalten.

Ist dieses Ziel aber nicht erreichbar, wünschen wir uns eine stärkere Unterstützung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen bei der Suche nach einem leistungsgerechten Arbeitsplatz im LVR.

Hier sollten mehr Hilfestellungen im Sinne einer aktiven Vermittlung gegeben werden.

Stichworte hierzu könnten sein:

- Abgleich des persönlichen Leistungsprofils mit der Anforderung der möglichen Stelle
- Die individuelle Betreuung der gesamten Vermittlungsphase
- Fort- und Weiterbildung
- Praktika in dem möglichen neuen Arbeitsbereich

Dies ist aus unserer Sicht nur mit einem komplementär ausgerichteten Stellenvermittlungsdienst machbar.

Aus Sicht unserer Gesamtjugend- und Auszubildenenvertretung möchte ich noch folgendes anmerken:

Um die Leistungsfähigkeit des LVR auch in Zukunft sicherzustellen, ist es aus Sicht der GJAV notwendig, die Auszubildenden und Beamtenanwärter in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, ich hoffe, ich konnte Ihnen verdeutlichen welche Schwerpunkte sich aus Sicht des LVR-Gesamtpersonalrates ergeben.

Ich bedanke mich im Namen des GPR für die Einladung und stehe natürlich auch für Fragen zur Verfügung.

(Harry Lauber)

Es gilt das gesprochene Wort