

Anlage 1 zur Niederschrift des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung am 28.11.2011

Sehr geehrter Herr Fenninger,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

erst einmal möchte ich mich für die Gelegenheit bedanken in ihrem Gremium zum Stellplan 2012 Stellung zu nehmen.

Eine besonders schwierige Situation im Landschaftsverband sind die Auswirkungen der demographischen Entwicklung, die sich in unterschiedlichen Problemfeldern zeigt.

Erwähnt sei hier die Frage, die sich viele unserer Kolleginnen und Kollegen stellen. Wie kann ich es schaffen, gesund mein zu erwartendes Renteneintrittsalter von zurzeit 67 Jahren zu erreichen?

Wohlwollend haben wir zur Kenntnis genommen, dass diese Frage in den Fokus des Verwaltungsvorstands gerückt ist.

Stichwort sei hier die Erarbeitung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Gott sei Dank muss der endgültige Entwurf mitbestimmt werden. Denn wichtig für uns sind nicht nur die Erhöhung der Kursangebote zur gesunden Lebensgestaltung, sondern auch, dass in den Arbeitsbedingungen gesundheitsschädliche Einflüsse identifiziert, benannt und nach Möglichkeit abgestellt werden.

Hier bekommt nach unserer Meinung ein umfassendes Verständnis von Arbeitssicherheit eine besondere Bedeutung.

Stichpunkte hierzu sind:

- Belastungssituation in den einzelnen Arbeitsbereichen
- Psychische Belastungen durch spezifische arbeitsplatzbezogene Besonderheiten wie z. B. Übergriffe, Beschimpfungen, unklare Verantwortungsstrukturen usw.

Auch scheinen uns die Veränderungen der Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren zu einer übermäßigen mentalen Belastung vieler Kolleginnen und Kollegen geführt zu haben. Anhaltspunkte hierfür scheinen uns die Zunahme der psychosomatischen und psychischen Erkrankungen – Stichwort „Burn out“ – zu sein.

Hier müssen wir verstehen, dass Menschen keine Hochleistungspräzisionsmaschinen sind, sondern als soziale Wesen ihre Arbeitsumgebung gestalten oder ertragen.

Um gesund zu bleiben brauchen sie:

- die kleinen Fluchten im Arbeitsalltag
- eine akzeptierte und klare Verantwortungsstruktur

- Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit
- Planbare und zuverlässige Arbeitszeiten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Besondere Sorge bereiten uns die Kolleginnen und Kollegen, die nach der jetzigen Gesetzeslage mit der gängigen Formulierung „ zu krank zum Arbeiten, zu gesund für die Rente“ zu charakterisieren wären.

Oft verbergen sich dahinter schwierige menschliche Schicksale.

Wir mahnen hier eine verstärkte Fürsorge des Arbeitgebers an.

Die Hilfen für Beschäftigte die ihren angestammten Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausfüllen können sind durchaus entwicklungsfähig.

Hier erinnere ich noch einmal an meine letzten Ausführungen, denn hier sollten mehr Hilfestellungen im Sinne einer aktiven Vermittlung gegeben werden.

Stichworte hierzu sind:

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

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

Auch erscheint es uns sinnvoll aufgrund der Budgetierung hier ein eigenes Vermittlungsbudget zu schaffen.

Durch die gängige Praxis der verzögerten Stellenbesetzung sehen wir die Gefahr, dass spezielles Erfahrungswissen dem Verband verloren geht.

Besonders in den Bereichen in denen nur einzelne Personen diese Kenntnisse erworben haben.

Hier muss es auch die Möglichkeit der Einarbeitung und strukturierten Übergabe geben.

An dieser Stelle verlieren wir noch einige Worte zu Inklusion.

Trotz hochkarätig besetzter Arbeitskreise und Inklusionsbeauftragten ist es bis heute nach unserer Beobachtung nicht gelungen, die Kolleginnen und Kollegen die seit Jahren in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen stehen in den Diskussions- und Umgestaltungsprozess mit einzubeziehen.

Auch hier rufen wir unsere Vorschläge aus den vorherigen Reden in Erinnerung.

Dankbar haben wir die Unterstützung bei der Frage der Umwandlung der Zeitverträge in unbefristete Arbeitsverhältnisse zur Kenntnis genommen.

Gerade jetzt in Zeiten des sich abzeichnenden und schon eingetretenen Fachkräftemangels ist die Vereinbarung unbefristeter Arbeitsverhältnisse ein notwendiger Schritt zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit des Landschaftsverbandes.

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.

H a r r y L a u b e r

Es gilt das gesprochene Wort.