



newsletter

Info – Dienst für Beschäftigte im Landschaftsverband Rheinland und der Rheinland Kultur GmbH

Vorgestellt:

Die Rheinland Kultur GmbH (RKG) – ein Tochterunternehmen des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR)

Die Rheinland Kultur GmbH ist die Service- und Betriebsgesellschaft sowie 100-prozentige Tochter des LVR. Die zirka 1100 Beschäftigten arbeiten an fast allen Standorten des LVR im ganzen Rheinland. Der LVR ist alleiniger Gesellschafter. Der Verwaltungssitz befindet sich auf dem Gelände der Abtei Brauweiler in Pulheim.

Der Geschäftsführer der RKG ist ein Beschäftigter des LVR. Im Aufsichtsrat sind Politiker und eine Dezernentin des LVR vertreten; die Arbeitnehmer werden u.a. durch die Betriebsratsvorsitzende der RKG repräsentiert.

Die RKG wendet nicht den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVÖD) an. Die dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen werden zu wesentlich schlechteren Be-

dingungen angestellt. Die RKG kann deshalb als Niedriglohtochter des LVR bezeichnet werden.

Die Kolleginnen und Kollegen der RKG sind dafür zuständig, dass die Beschäftigten des LVR saubere Arbeitsplätze vorfinden. An den Pforten sind sie die ersten Ansprechpartner für Gäste und Betroffene und somit das Aushängeschild des LVR. Sie besetzen die Kassen und führen Aufsicht in den Museen. Außerdem organisieren sie Museums- und Schauvorführungen. Andere Beschäftigte der RKG werden an den LVR ausgeliehen.

Diese Kolleginnen und Kollegen sind unverzichtbar für das Funktionieren des LVR. Ihre Tätigkeit wird oft nicht einmal wahrgenommen, geschweige wertgeschätzt. ■



Offener Brief an die Beschäftigten der RKG

Liebe Kolleginnen und Kollegen der RKG,

wir haben unsere ver.di-Arbeit strukturell verändert und betrachten RKG und LVR als gewerkschaftliche Einheit.

Eure Arbeitsbedingungen sind nicht die besten. Jahrelange Zeitverträge mit einer andauernden Unsicherheit der Übernahme, Probleme bei der Schichtgestaltung und mangelndes Führungsverhalten sind eher die Regel.

Wenn ihr Probleme vor Ort habt, könnt ihr euch vertrauensvoll an die örtlichen ver.di-Vertrauensleute des LVR wenden. Diese dienen als Ansprechpartner sowohl der LVR- als auch der RKG-Beschäftigten vor Ort.

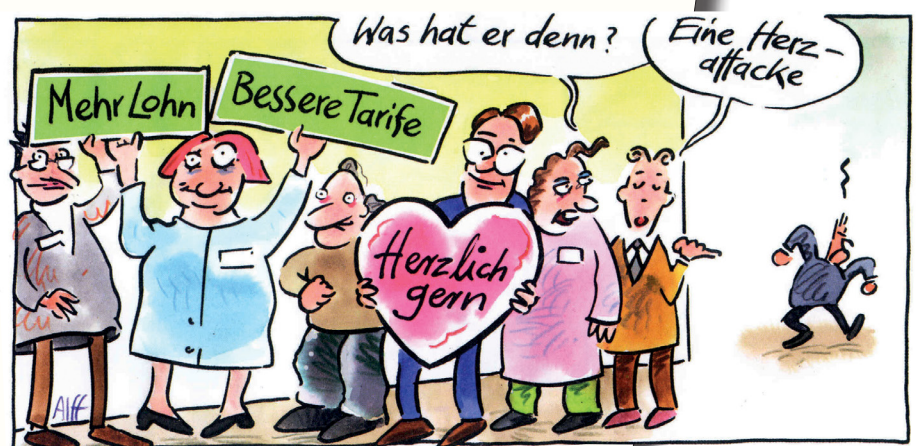
ver.di-Mitglieder haben auch die Möglichkeit, sich an die örtliche ver.di wegen einer qualifizierten Rechtsberatung zu wenden. Im Notfall können sie sich auch durch ver.di vor Gericht kostenfrei vertreten lassen.

Unser Ziel ist es, gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen bei LVR und RKG zu erreichen. Dazu benötigen wir aber eure Mithilfe.

Wenn ihr weitere Fragen habt, dann könnt ihr mich gerne anrufen unter 0211- 61824-327

Euer

Martin Nees
Gewerkschaftssekretär
ver.di Landesbezirk NRW
Fachbereich Gemeinden



Expertenkarriere

Die LVR-Verwaltung hat einen Vorschlag zur Einführung einer „Expertenkarriere“ vorgelegt. Langjährig erworbenes „Expertenwissen“ soll vergütet werden.

ver.di begrüßt diesen Vorschlag. Er greift aber viel zu kurz. Lediglich 5% der Beschäftigten der Kernverwaltung in der Kölner Zentrale sollen davon profitieren. Die Auswahl soll über die Vorgesetzten erfolgen. Mehr Haushaltsmittel werden nicht zur Verfügung gestellt. Mehraufwendungen dafür müssen aus dem eigenen Etat entnommen oder durch Einsparungen an anderer Stelle finanziert werden.

Ein besseres Modell muss aus Sicht von ver.di für alle Berufsgruppen geöffnet und in allen Dienststellen des LVR angewendet werden können. Die dazu nötigen Mittel sind zusätzlich zur Verfügung zu stellen. Ebenso muss ein offenes und transparentes Verfahren unter der Mitwirkung der Personalräte sichergestellt sein. Eine Dienstvereinbarung zu diesem Thema ist deshalb Voraussetzung dafür, damit dieses Projekt erfolgreich, beim LVR eingeführt werden kann. ■

Befristete Arbeitsverhältnisse beim LVR

Am 16.4.2015 wurde in den Ausschuss für Personal und Verwaltung der Bericht zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen des LVR eingebracht. Über 1500 (9,9%) der Kolleginnen und Kollegen hatten zum 31.12.2014 einen befristeten Arbeitsvertrag. Davon waren 47% mit Sachgrund und 53% ohne Sachgrund befristet.

Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist in den Dezernaten 5 (Schulen) und 9 (Kultur und Umwelt), in der Krankenhauszentralwäscherei, bei der Jugendhilfe Rheinland, in den Heilpädagogischen Netzwerken (HPH) und in einigen LVR-Kliniken besonders hoch.

2014 sind nur 16,6% der befristeten Beschäftigten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen worden.

Im Fazit des Berichtes wird deutlich, dass mit Befristungen auch „die Reduzierung betrieblicher Risiken“ angestrebt wird. Eine flexible Personalsteuerung auf Kosten von Kolleginnen und Kollegen ist die Folge. Risiken werden auf die Beschäftigten abgewälzt.

Einige Leistungen des Dezernates 9 werden z.B. durch Zuschüsse des Landes finanziert. Da der Landeshaushalt jährlich verabschiedet wird und eine Kontinuität dieser Zuschüsse nicht festgeschrieben ist, erfindet der LVR häufig für ein und dieselbe Tätigkeit immer neue Projekte, um Arbeitsverträge zu befristen.

Aus dem Bericht geht auch hervor, dass in wirtschaftlich verselbstständigten Einrichtungen unterschiedlich gehandelt wird. So waren in der LVR-Klinik Bonn Ende



2014 4,3% der Beschäftigungsverhältnisse befristet, in Essen dagegen 16%. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Heilpädagogischen Netzwerken des LVR. Hier waren im HPH Ost 10,4% der Arbeitsverträge befristet und im HPH Niederrhein 19,4%. Die „Philosophie“ der jeweiligen Geschäftsführung scheint Grundlage der Entscheidung zu sein, ob und wie viele Kolleginnen und Kollegen eine berufliche Perspektive beim LVR haben oder nicht.

ver.di fordert die Bundespolitik seit Jahren auf, die Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverträgen wieder auf ein Minimum zu begrenzen. Viele, meist jüngere

Kolleginnen und Kollegen hängen sich von einer Befristung zur nächsten mit vielen negativen Auswirkungen auf die Betroffenen aber auch auf die Gesellschaft. Der Wunsch auf Kinder wird hintangestellt. Mietverträge können ohne die finanziellen Sicherheiten eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht abgeschlossen werden. Banken vergeben keine Kredite für langfristige Anschaffungen (z.B. Eigentumswohnung) usw.

Diese vielen befristeten Arbeitsverträge vertragen sich nicht mit dem Anspruch des LVR, ein attraktiver Arbeitgeber sein zu wollen. ■

Stress und Arbeitsbelastung am Arbeitsplatz – eine Umfrage

Inzwischen wurde die neue Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement beim LVR abgeschlossen. Diese muss jetzt mit Leben gefüllt werden.

ver.di hat in den LVR-Kliniken schon damit angefangen und den Belastungsbarometer Psychiatrie erstellt. Die Fragestellung: Wie groß sind der Stress und die Arbeitsbelastung heute? ver.di-Vertrauensleute haben dazu die Experten befragt – die Beschäftigten selbst. Fast 1.000 Kolleginnen und Kollegen haben sich beteiligt.

Einige Ergebnisse:

»Das geht gar nicht«, sagt jeder vierte Beschäftigte zum Thema Arbeitsdichte. Weitere 47 Prozent halten dies ebenfalls für ein Problem. Denn immer mehr Aufgaben müssen mit immer weniger Personal bewältigt werden. Neben den steigenden Anforderungen an die Dokumentation werden viele weitere Arbeiten auf Pflegekräfte verlagert – von der Essensausgabe bis hin zu ärztlichen Tätigkeiten. Wie stark die Arbeitsbelastung empfunden wird, hat auch mit dem außerplanmäßigen Einspringen und damit fehlenden Erholungsphasen zu tun.

Der Druck auf die Beschäftigten ist enorm gestiegen. Die Arbeitgeber reagieren auf Kritik oft mit Beschwichtigungen und dem Versuch, den Einzelnen die Probleme zuzuschieben. Die Arbeitszufriedenheit sinkt.

Manche Vorgesetzte machen sehr enge Vorgaben. Vor allem aber beschränken Zeitdruck und Personalmangel die Entscheidungsspielräume. Eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten hält diesen Zustand für inakzeptabel.

Solche Befragungen der Kolleginnen und Kollegen liefern wichtige Daten, um die Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement umsetzen zu können. ver.di wird solche Befragungen auch in anderen Bereichen durchführen. ■

