Februar 2016

ver.di newsletter

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

Ich fasse es immer noch nicht!

Fünf Jahre war ich beim Landschaftsverband angestellt und habe im Archäologischen Park Xanten (APX) Ausgrabungen durchgeführt.

Am Anfang war es hart. Lernen richtig zu schaufeln, Profile zu putzen, ebene Flächen zu erstellen, um Zeichnerinnen und Zeichner zu unterstützen. Mit unseren Grabungstechnikern wurden die Befunde (Grabungsflächen, Verfärbungen, Mauern, Gräben u.ä.) eingemessen, damit diese in Pläne eingezeichnet werden können. Es ist eine vielfältige und interessante Arbeit und hat mir sehr viel Spaß gemacht. Und das trotz Hitze, Kälte, Regen und Matsch, denn wir haben auch im Winter ausgegraben.

Unsere Fähigkeiten und unser Wissen wurden abgefragt und in einer Werkprüfung bewertet. Die habe ich mit Bravour bestanden. Ich war nun ein Arbeiter für schwierige archäologische Ausgrabungen. Unser Team wurde immer besser. Wir kannten den Bodenaufbau, die Schichtenabfolgen, die Störungen, die römischen Laufhorizonte und was ganz wichtig ist, das Dokumentationssystem. Diesem haben wir mit unserer Freilegung zugearbeitet. Ich kann mit den verschiedenen Funden umgehen, die wir ausgraben und reinigen. Immer schwierigere Freilegungen hat mir unser Wissenschaftler zugetraut und ich gehörte zum Team. Wenn ich zuhause erzählt habe, dann haben alle gespannt zugehört.

Und jetzt das: Der LVR startet ein neues 5-Jahresprojekt. Ich habe mich natürlich beworben denn ich war doch vom LVR geprüfter Grabungsarbeiter und brauchte nicht mehr eingearbeitet zu werden. Aber ich werde nicht einmal zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Beim nächsten Projekt in Xanten soll ich nicht mehr dabei sein. Meine Ausbildung durch den LVR, meine Erfahrungen als Ausgräber, meine Kenntnisse vom Bodenaufbau und von der Behandlung der Funde (Scherben, fragile Münzreste, Holz, Lederstückchen, Metallreste von römische Kleidung oder Möbelbeschlägen usw.) zählen nicht mehr.

Den „Neuen" wird es nicht anders gehen, denn deren Verträge sollen, bei einem Projekt das fünf Jahre dauert, auf zwei Jahre befristet werden. Nach zwei Jahren ist auch für sie dann Schluss.

So, ich muss jetzt Schluss machen. Das Jobcenter hat mich vorgeladen. Für die bin ich aber nur eine Hilfskraft. Wer will schon Grabungsarbeiter. Es gibt nur wenige Stellen. Aber wer vom LVR ausgebildet wurde oder schon mal dort gearbeitet hat, darf nicht mehr eingestellt werden. So will es die Leitung des LVR, sagt man mir.

Bericht von Jasper (der wirkliche Name ist der Redaktion bekannt)

Anmerkungen: Für die Archäologie müssen Finanzmittel jeweils neu beantragt werden. Weil die Gelder für diese gesetzliche Aufgabe vielleicht einmal nicht mehr bereitgestellt werden könnten, schafft der LVR in diesen Bereichen oft nur befristete Arbeitsplätze. Er wälzt sein Betriebsrisiko auf seine Beschäftigten ab und will diese Arbeitsplätze nicht in unbefristete umwandeln. ▪

Barrierefreiheit im LVR

Der LVR ist nicht so barrierefrei wie er sich gerne nach außen darstellt. In der kommunalen Familie weist er immer wieder auf seine besondere Verantwortung bei den Themen Barierefreiheit, Inklusion und Integration hin.

Nach der Zielvereinbarung mit der Schwerbehindertenvertretung sollten alle neuen Objekte oder geplanten Umbauten für die Zukunft im gesamten LVR barrierefrei gestaltet werden. Eine Bestandsaufnahme müsste spätestens bis 2016 erfolgen. Die Zeit wird knapp.

Leider gibt es immer noch Dienststellen in der LVR, die dieses Thema noch nicht angegangen sind. In der LVR-Jugendhilfe Rheinland ist man immer noch der Auffassung, dass dies erst ab dem Jahr 2017 umgesetzt werden müsse. So wird es hier weiterhin neue oder umgebaute Objekte geben, die Menschen mit Einschränkungen nicht zugänglich sein werden.

Man beschränkt sich darauf, das Thema hinauszuschieben. Danach wird es dann vermutlich nur noch mit einem finanziellen Mehraufwand möglich sein, eine Barrierefreiheit herzustellen.

Keine Verschlechterungen in der Psychiatrie

Über die Gesetzgebung des Bundes soll ein neues pauschaliertes Vergütungssystem in der Psychiatrie (PEPP) eingeführt werden. Experten warnen vor einem solchen Entgeltsystem. Dies wird den höchst individuellen Verläufen psychischer Erkrankungen in keiner Weise mehr gerecht. Wenn nur noch sogenannte Fallpauschalen abgerechnet werden können, erhöht sich der Druck auch auf das behandelnde Personal massiv, denn individuelle Bedürfnisse können kaum noch berücksichtigt werden.

„PEPP verhindern – Für eine menschenwürdige Behandlung und ein gerechtes Entgeltsystem in der Psychiatrie und Psychosomatik".

Unter diesem Motto hat sich, initiiert von ver.di, Attac Deutschland und dem Paritätischen Wohlfahrtsverband ein Aktionsbündnis von zahlreichen Fachverbänden, Initiativen und Vereinen gegründet. Das Bündnis warnt vor massiven Verschlechterungen durch die Einführung von PEPP.

Das Bündnis fordert die Bundesregierung auf, auf die Einführung von PEPP zu verzichten. In einem 10-Punkte-Forderungskatalog werden Kernanforderungen an ein alternatives Versorgungs- und Entgeltsystem formuliert, das die realen Bedarfe psychisch kranker Menschen und den notwendigen Aufwand für Therapie und medizinisch-pflegerische Versorgung abbildet und vergütet.

Der auf fachlich, methodisch, rechtlich und wirtschaftlich falschen Grundlagen entwickelte Prozess zur Einführung der PEPP muss beendet werden. Auf Basis bereits vorhandener Modelle muss ein neues, am realen individuellen Bedarf orientiertes Vergütungssystem entwickelt werden. Die vielfältigen Bereiche der stationären und ambulanten Behandlungen sind zu berücksichtigen und eine sinnvolle Vernetzung muss gefördert werden.
Der notwendige Aufwand für die pflegerische, therapeutische und ärztliche Versorgung muss berücksichtigt und vergütet werden. Die

jetzige Personalbemessung muss daher gültig bleiben und gemäß der aktuellen fachlichen Standards weiterentwickelt werden. Die Umsetzung ist durch einen transparenten flächendeckenden Kontrollmechanismus zu überwachen und ggf. durch geeignete Sanktionen durchzusetzen.
Informationen zum Bündnis:
http://mensch-statt-pauschale.de/

Zur Situation in den psychiatrischen Kliniken

Die psychiatrischen Kliniken stellen einen Sonderfall in der Krankenhauslandschaft dar. Sie sind der einzige Bereich in dem es zumindest bis zum 31.12.2018 eine Personalbemessung mit Rechtskraft, die Psychiatriepersonalverordnung (PsychPV), gibt. Diese bietet einem Teil der Beschäftigten im Klinikbereich immer noch einen gewissen Schutz vor den dramatischen Zuständen, die in den somatischen Krankenhäusern zum Alltag geworden sind. In einer im Jahr 2013 durchgeführten bundesweiten Erhebung der Personalsituation in den Kliniken wurde festgestellt, dass 162.000 Beschäftigte fehlen, 70 000 davon alleine in der Pflege.

Leidtragende sind vor allem die nicht durch die PsychPV geschützten Kolleginnen und Kollegen in den Verwaltungen, Wirtschaftsabteilungen und technischen Betrieben der Kliniken. Hier spiegelt sich auch die unzureichende Investitionsfinanzierung durch das Land NRW wieder. Dies hat dazu geführt, dass für den Betrieb der Kliniken bestimmte Finanzmittel in die notwendige Erneuerung der veralteten und über Jahre vernachlässigten Gebäude in den LVR-Kliniken fließen.

Ein besonderer Bereich in den Kliniken sind die forensischen Abteilungen. Für deren Finanzierung ist ausschließlich das Land NRW zuständig. In diesem höchst sensiblen Bereich des Maßregelvollzugs haben verschiede Landesregierungen die Finanzmittel gekürzt. Dabei wurde als eine wichtige Schlussfolgerung aus einer schrecklichen Tragödie nach der Flucht eines Patienten aus der Klinik Düren 1998, eine Mindestpersonalbemessung für den Maßregelvollzug in NRW entwickelt. Basis hierfür war ein Gutachten der Ernst & Young GmbH. 2004 wurde sie in Kraft gesetzt und verschwand 2005 kommentarlos wieder in den Schubladen und wurde nie umgesetzt.

Der Gesundheits- und Krankenhausausschuss des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) hat sich dem Problem der Personalentwicklung gestellt und 2014 einen Bericht angefordert. Dieser stellt fest, dass die Personalbemessung aus dem Jahr 2004 nur noch zu 79,3 % erfüllt wird. Behandlungskosten und Pflegesätze klaffen auseinander. Das Minus beträgt inzwischen 20,5%. Im Jahr 2012 standen in NRW 100 Patienten nur noch 91 Vollzeitkräfte in Therapie und Pflege gegenüber. Der Bundesdurchschnitt lag bei 113 Vollzeitkräften.

Die Folgen liegen auf der Hand. Immer mehr fachlich erforderliche Therapiemaßnahmen können aus Personalmangel nicht mehr durchgeführt werden. Zudem wird der Druck von Seiten der Landesregierung, die Aufenthaltsdauer zu verkürzen, zunehmend erhöht.

Das gestiegene Durchschnittsalter der Patienten wird nicht berücksichtigt. Neben einem steigenden Aufwand für pflegerische Grundversorgung führt dies zu einer erheblichen Zunahme von krankheitsbedingten Krankenhausaufenthalten. Die Stellung der notwendigen personellen Begleitung kann kaum noch gewährleistet werden. Gefährlich wird es dann, wenn im Rahmen von unbeholfenen Sparversuchen auf den Einsatz von vermeintlich billigen, aber auf diesen Einsatzbereich völlig unzureichend vorbereiteten Arbeitskräften, beispielhaft der Rheinland Kultur GmbH, gesetzt wird.

Die entstandenen Defizite können kaum noch aufgefangen werden. **„Personalbemessung per Gesetz“** lautet deshalb die wichtigste ver.di-Forderung der letzten Jahre für das Gesundheits- und Sozialwesen.

Die Vorlage des LWL findet man unter:
http://www.lwl.org/bi-lwl/vo020.asp?VOLFDR=6423&options=4#searchword

Eine Veröffentlichung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) NRW, Fachbereich 3 und 7,
V.i.S.d.P.: Martin Nees, Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf
Text: Martin Nees; Gestaltung: Andre Pohlmann; Fotos: Jürgen Tzschoppe, privat; Eigendruck

ver.di

newsletter

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

Tarifrunde 2016

Ab Februar stehen auch in diesem Jahr wieder Auseinandersetzungen um Lohn und Gehaltserhöhungen auf der Tagesordnung. Die Vergütungen in unserem Tarifvertrag (TVöD) müssen erhöht werden.

Es geht aber nicht nur um mehr Geld. Es geht auch um unsere Betriebsrente. Die Arbeitgeber fordern über ihren Verband, die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), eine Absenkung der Betriebsrente. Jahrelang erzählt man uns, dass die gesetzliche Rente zukünftig nicht mehr zum Leben ausreichen wird und deshalb Betriebsrenten und private Altersversorgung nötig seien. Jetzt wollen unsere Arbeitgeber die Leistungen aus der Betriebsrente kürzen. Dies ist ein Widerspruch! Wir müssen dies verhindern!

Außerdem geht es um die befristeten Arbeitsverhältnisse. Wir wollen, dass keine Kolleginnen und Kollegen mehr für zwei Jahre ohne Grund befristet eingestellt werden können und fordern unbefristete Arbeitsverträge.

Wie ihr seht haben wir uns viel vorgenommen. Wir können diese Ziele nur erreichen wenn ihr uns tatkräftig unterstützt.

Betriebsrenten bei Rheinland Kultur GmbH (RKG)

Beschäftigte der RKG haben kein Betriebsrentensystem wie die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst.

Im Lagebericht des Jahresabschlusses 2013 wird zwar berichtet, dass sich die RKG dem „Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V." (VBLU) zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer angeschlossen hat. In der Gewinn- und Verlustrechnung werden € 48.309,78 als Aufwendungen für die Altersversorgung ausgewiesen. In die Unterstützungskasse VBLU werden ausschließlich Zuwendungen (Beiträge) des Arbeitgebers eingezahlt.

Bei ca. 1.100 Beschäftigten wären das weniger als 50 € pro Beschäftigten im Jahr. Außerdem ist es völlig unklar und intransparent, welche Beschäftigen von den Leistungen dieser Unterstützungskasse profitieren.

Neuer Spitzenkandidat für die Wahlen zum Gesamtpersonalrat 2016

Der erfolgreiche und beliebte Vorsitzende des Gesamtpersonalrates, Harry Lauber, tritt mit Ablauf der Amtsperiode in seinen verdienten Ruhestand. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat deshalb einen neuen Spitzenkandidaten für die Personalratswahlen 2016 aufgestellt.

Norbert Schätzer ist 54 Jahre alt, ledig und wohnt in Düsseldorf. Geboren in Leverkusen-Opladen ist er dem Rheinland persönlich wie auch beruflich immer verbunden geblieben.

Seit 1980 ist er beim LVR beschäftigt und absolvierte hier eine Ausbildung zum staatlich examinierten Krankenpfleger in der LVR Klinik Langenfeld. Seitdem ist er in dieser Klinik tätig, zuletzt von 1996 – 2010 als leitende Pflegekraft einer Station in der Akut-Psychiatrie. Seit 1985 gehört er dem Personalrat an und ist seit 2010 freigestellt. 2012 wurde er zum Vorsitzender des PR gewählt.

Insbesondere liegen ihm das betriebliche Gesundheitsmanagement und das Thema Inklusion am Herzen, vielleicht auch wegen seiner früheren Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Er kämpft für den Erhalt, die Weiterentwicklung und die Ausfinanzierung gesetzlicher Personalstandards in der Psychiatrie und Psychosomatik und gegen fallbezogene Tagespauschalen (PEPP), die ab 2017 eingeführt werden sollen.

Er will die Arbeit des ausscheidenden Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats, Harry Lauber, fortführen und braucht dazu Eure Unterstützung. Nur gemeinsam gelingt es, eine starke Position gegenüber der Arbeitgeberseite zu behaupten und auszubauen.