

Workshop Stabile Beschäftigungsverhältnisse

1. Befristete Arbeitsverhältnisse

Situation:

derzeit immer befristete Arbeitsverhältnisse,
in Ausnahmefällen unbefristet („wenn man sich z.B. gegen den BR positioniert hat“)

2. formal Teilzeitarbeit, tatsächlich oft Vollzeit, jedoch ohne verbindlichen Anspruch

Situation:

Unterschiede West- und Ostdeutschland:

Überstunden jedoch vom BR kontrollierbar

Folge: ALG II, Aufstocker mit permanenten Nachweispflichten gegenüber Ämtern

3. Kapazitätsorientierte Verträge

Situation:

Unterscheidet sich je nach Betrieb; stud. Aushilfskräfte

Um Anrufspitzen abzufangen

4. Ausbildung

Ausbildung wird von AG-Seite nur als Zeitspanne missbraucht, noch günstigere/billigere Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben.

5. Outsourcing

Auch vor dem Hintergrund moralischer Aspekte; Marktanteile könnten geringer werden, wenn bekannt würde, wie der Anbieter als Arbeitgeber mit seinen Beschäftigten umgeht.

Zuschlagspflichtige Arbeitszeiten in den Osten verlagert.

6. Schließen von Betrieben

ohne 613-Übergang, mit individuellen Arbeitsverträgen

Rahmenbedingungen:

Motivation zu Arbeiten im CC

Häufig keine eigene Motivation

Druck vom Amt

Raus von Zuhause

Folge:

Hohe Fluktuation

Keinen oder nur geringen Beschäftigungsstamm

„Dressiert“ für ein Projekt

Aussichten/Forderungen

Stammebelegschaft schaffen, bzw. eine andere, größere als AG dies will z.B. Beratung durch BR

Arbeitsplätze mit wechselnden Arbeitseinsätzen

Es gibt Arbeitsplätze, auf denen Leute „verbrannt“ werden, d.h. nach 2 Jahren verbraucht

Ausbildung zu qualifizierten Fachkräften. Somit bessere Aussichten auf Arbeitsmarkt, auch außerhalb von CC.

Ausreichendes Einkommen, sonst ist Wechsel sehr groß.

Handlungsmöglichkeiten BR:

BR stimmt Neueinstellung nicht zu, solange noch befristete Arbeitsplätze vorhanden sind (AG bestreitet eine Personalplanung zu haben (§92 a BetrVG, „Weiterbeschäftigungsliste“ AG liefert jeden Monat eine Liste der auslaufenden Verträge),

Voraussetzung: Einigkeit im GBR notwendig, sonst besteht die Gefahr, dass der AG die Stelle an einen anderen Standort verlagert.

Auf Kontinuität im Wochenschichtplan bestehen; Grund: Teilhabe an sozialem Leben

BR muss geltendes Recht durchsetzen.

Sensibilisierung der Belegschaft, bei Problemen zu BR zu kommen. Ergibt „emotionale“ Sicherheit, wenn der Kollege/die Kollegin weiß, dass der BR aufpasst.

Mindestens 10 bzw. 20 Wochenstunden im Arbeitsvertrag fordern

Öffentlichkeit herstellen (Ämter z.B: § 92 a Agentur für Arbeit, Aufsichtsrat....) und in den Betrieb holen, um Druck auf AG auszuüben.

Ansatzpunkt: BR der Kunden; Tarifverträge (bessere) von anderen Branchen, Erfahrungsaustausch

Erfahrungsaustausch BR/PR im Verdi-Fachbereich.