

Sicherheit trotz befristeter Arbeitsverträge

09.03.2020

Das Thema „befristete Arbeitsverträge“ ist sehr sensibel und mit genauem Blick auf die tatsächlichen Bedingungen zu diskutieren. Grundsätzlich muss unser Anspruch sein, derartige Arbeitsgrundlagen nur kurzfristig und als Ausnahmesituation zu verstehen.

Wenn allerdings durch personelle Veränderungen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der/des Einzelnen erreicht werden kann, dann können wir das Angebot nur befürworten.

Unbedingt verhindert werden müssen über Jahre bestehende befristete Arbeitsverträge. Hier gilt es die Grundlage für eine dauerhafte Anstellung wiederholt zu prüfen und mit allen Mitteln umzusetzen.

Initiativeinsatz des Personalrates

Wir wollen, dass diese Fälle aktiv behandelt werden. Nicht erst, wenn die Vorlage zur Verlängerung einer Maßnahme auf den Tisch kommt. Es ist für die Beschäftigten nicht nachvollziehbar, dass neue Verwaltungsstellen in benachbarten Dienststellen ermöglicht werden, befristete Altverträge aber weiterhin bestehen.

Dazu gehört, dass Veränderungen im Stellenangebot frühzeitig und transparent benannt werden. Durchaus auch mit Sicht auf benachbarte Dienststellen und dortigen Chancen.

Natürlich bedarf es auch der aktiven Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden. Sie sind aufgerufen, eigene Vorschläge zu benennen und auf die eigene Situation hinzuweisen. Sich zu kümmern. Fehlen dazu die Möglichkeiten ?

Wenn aber – aus positiven Erwägungen oder unüberwindlichen Rahmenbedingungen – eine befristete Beschäftigung nicht zu umgehen ist, dann kann es nicht sein, dass die Entscheidung über eine Fortführung / Verlängerung regelmäßig erst in allerletzter Minute erfolgt.

Frühzeitige Information ist das Minimum

Wir wollen erreichen, dass spätestens 3 Monate vor dem Ende eines Befristungszeitraumes klare Informationen über die Perspektive einer Maßnahme bestehen. Wir wollen, dass der/die Mitarbeiterin in diesen Suchprozess aktiv eingebunden wird.

Gemeinsame Liste BDK / DPoIG

PDF