



◀ Viele Menschen können ihr Leben nicht mehr entlang eigener Vorstellungen und Wünsche planen, sondern nur im Takt der (kurzen) Dauer ihrer Arbeitsverträge. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind Jugendliche.

◀ Befristete Arbeitsverhältnisse sind von der Aufnahme zur Regel geworden. Eine Einstellung ohne Befristung hat heutzutage Seltenheitswert. Das gilt auch bei der Übernahme von Auszubildenden.

Unbefristete Übernahme – lieber gleich!

Nach der Ausbildung – wir fordern:

Bezirk
Baden-Württemberg



KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



Unbefristete Übernahme!

Viele Neueinstellungen nur mit Befristung:

Die Arbeitgeber nutzen das Instrument der „sachgrundlosen Befristung“, um Probezeiten zu verlängern, um Druck auf die Beschäftigten aufzubauen beziehungsweise zu halten und um den Verhandlungsspielraum gegenüber dem Betriebsrat zu erhöhen.

Da wundert es nicht, dass nur jeder vierte Ausgebildete nach erfolgreicher Prüfung einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhält.



Ergebnis einer Umfrage der IG Metall bei Vertrauensleuten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg im Sommer 2011.

Sichere Perspektiven für alle

Nicht nur Unternehmen brauchen Planungssicherheit. Auch junge Menschen, die am Beginn ihres Berufslebens stehen. Sie wollen sich eine Existenz aufbauen und vielleicht eine Familie gründen. Damit sie diese Chance bekommen, muss der flächendeckende Missbrauch von befristeten Arbeitsverträgen durchbrochen werden. Die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung ist ein wichtiger Schritt.

Gesicherte Perspektiven - attraktive Branche

Gut ausgebildete Fachkräfte, die den Erfolg des Unternehmens sichern, lassen sich nicht von den Bäumen pflücken. Man muss sie selbst ausbilden. Doch die Zahl der Schulabgänger geht zurück und die Berufsoptionen werden größer. Branchen mit gutem Ruf als attraktiver Ausbildungs- und Arbeitsort werden bevorzugt. Qualifizierten Kräften fällt die Entscheidung für die Metall- und Elektroindustrie leichter, wenn sie dort sichere Perspektiven vorfinden.

Langfristig denken und handeln zahlt sich aus

Kein Unternehmen hat sich ruiniert, weil keine Entlassungen möglich gewesen wären. Durch Personalabbau, das Rückstellen von Investitionen und Kaputtschrumpfen dagegen schon. Dass es anders geht, hat das Krisenjahr 2009 bewiesen. Es gibt genügend Instrumente, um konjunkturelle Schwankungen ohne Massenentlassungen zu überstehen.

Erfolg durch motivierte Beschäftigte

Arbeitgeber wollen Leistung. Durch Druck, Drohszenarien und das permanente Schüren von Unsicherheit glauben sie ihr Ziel erzwingen zu können. Das ist falsch. Leistung wird gefördert durch gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, durch Entwicklungsperspektiven und Wertschätzung. Davon profitieren am Ende auch die Unternehmen. Statt sich Lösungen zu verweigern, sollten die Arbeitgeber sich lieber Gedanken darüber machen, wie sie den begehrten Fachkräftenachwuchs für sich begeistern können.

Transparenz statt Willkür

Für die Entscheidung, wer unbefristet übernommen wird und wer nicht, gibt es keine klaren Kriterien. Wenn einem Ausbilder oder Personalchef die Nase eines Azubis nicht passt, hat er schnell das Nachsehen - trotz fachlich einwandfreier Leistungen. Eine tarifliche Übernahmeregelung schafft Klarheit und sorgt für Transparenz. Wer seinen Abschluss macht, wird unbefristet übernommen und kann sich beweisen. Ausgestattet mit allen Rechten und Pflichten, wie die anderen (unbefristeten) Beschäftigten auch.

Die Arbeitgeber behaupten – wir antworten:

„Wenn die unbefristete Übernahme kommt, dann bilden wir weniger aus.“

Eine plumpe Drohung. Sie passt nicht zum Fachkräftemangel, den die Unternehmen selbst beklagen. Die Arbeitgeber wissen genau, dass die Zukunft des Unternehmens von einer gesicherten Fachkräftebasis und damit der Ausbildung des eigenen Nachwuchses abhängt. Wer dies nicht begriffen hat, bildet bald gar nicht mehr aus, weil sein Unternehmen keine Zukunft hat.

„Wenn die unbefristete Übernahme kommt, ist das eine Art «Verbeamtung».“

„Verbeamtung“ wäre eine lebenslange Beschäftigungsgarantie – schön wär's. Die unbefristete Übernahme für alle ist lediglich ein Schritt hin zu einer rechtlichen Gleichstellung aller Beschäftigten.

„Wir brauchen die zwölf Monate als erweiterte Probezeit, um herauszufinden, ob der Auszubildende in das Unternehmen passt.“

Drei Jahre Ausbildung sollten für qualifizierte Personalabteilungen mehr als ausreichen, um sich ein Bild zu machen. Und es sollen ja auch nur die unbefristet übernommen werden, die ihre Ausbildung erfolgreich absolviert und somit ihr Können längst unter Beweis gestellt haben.

„Wenn die unbefristete Übernahme kommt, dann wird nicht mehr über Bedarf ausgebildet.“

Die Ausbildung über Bedarf wird auch in Zukunft möglich sein. Arbeitgeber und Betriebsrat haben jeweils festzustellen, ob entsprechend der Beschäftigungssituation übernommen werden kann oder nicht. Hier soll es keine Änderungen der bewährten Regelungen geben. Die Betriebsparteien werden dies vor Ort am besten einschätzen können. Es gab hierzulande auch in der Vergangenheit kaum einen Konflikt, der nicht im Betrieb gelöst werden konnte, sondern der tariflichen Schiedsstelle vorgelegt wurde.

„Eine unbefristete Übernahme von DHBW-Studierenden ist aufgrund deren Status als Studenten rechtlich nicht möglich.“

Netter Versuch! Aber er geht ins Leere. Die Tarifzuständigkeit der IG Metall wurde in einer tariflichen Schlichtung geklärt. Und nicht zuletzt: Ab 1. Januar 2012 sollen Dual Studierende wieder mit Auszubildenden sozialversicherungsrechtlich gleichgestellt werden. Es gibt keinen Grund, diese Auszubildenden von tariflichen Regelungen auszunehmen.

Unsere Forderung:

- Die **unbefristete Übernahme** der Auszubildenden muss **die Regel** sein – das gilt auch für dual Studierende!