



14.10.2014

Nr. 12

Für verlässliche Perspektiven jetzt sorgen! Perspektiven aufzeigen – Befristungen abbauen – Auszubildende unbefristet übernehmen – Altersteilzeit ermöglichen!

Zu diesen Punkten wollten wir weitere Vereinbarungen in den Tarifverhandlungen zur Fusion am 26. September 2014 mit den Arbeitgebern treffen. Aus gutem Grund:

Die Fusionsvorbereitungen beider Landkreise sind in vollem Gang – die Verwaltungen planen die Konzeption des neuen Landkreises, im Frühjahr 2015 soll klar sein, welche Bereiche zukünftig wo verortet werden. Das sorgt für viel Unsicherheit und Unruhe bei den Kolleg/innen, insbesondere in den Abteilungen, die vermutlich von Umsetzungen oder Versetzungen betroffen sein können.

Um diesen Verunsicherungen zu begegnen, bedarf es Rahmenbedingungen, die eine Perspektive für die Beschäftigten aufzeigen in dem neuen fusionierten Landkreis.

Deshalb brauchen wir schnell klare Regelungen zu folgenden Themen:

- Keine Versetzungen gegen den Willen der Beschäftigten
- Jetzt Möglichkeiten von Home-Office schaffen
- Ausgleich von Fahrtzeiten bei Arbeitsortwechsel
- Attraktive Altersteilzeitregelungen im Zusammenhang mit Entfristungen und Übernahme von Auszubildenden

Um auch weiterhin gute öffentliche Dienstleistungen zu erbringen, benötigen wir schon jetzt eine vorausschauende zukunftsorientierte Personalplanung und insbesondere motivierte Kolleg/innen, die die neuen Schritte abgesichert mitgehen können.

Warum Befristungen abbauen – Auszubildende unbefristet übernehmen - Altersteilzeit ermöglichen?

Die Befristungsquote in beiden Landkreisen ist weiterhin sehr hoch. Zwar ist die Zahl der befristet Beschäftigten im Landkreis Göttingen gesunken, dieses ist jedoch nicht auf eine grundsätzlich andere Befristungspraxis zurückzuführen.

Schon heute ist klar, dass viele Kolleg/innen beider Landkreise in den nächsten fünf bis sieben Jahren in Rente gehen werden – im Landkreis Göttingen voraussichtlich 118 Beschäftigte und im LK OHA voraussichtlich 76 Beschäftigte. Unklar ist noch die Zahl, wie viele Kolleg/innen die Möglichkeit der Rente mit 63 nutzen werden und ebenfalls in absehbarer Zeit ausscheiden. Deswegen ist es zwingend erforderlich, dass schon jetzt mit der „Nachwuchsförderung“ begonnen werden muss, um die Landkreise zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen und dem Fachkräftemangel vorausschauend vorzubeugen. Und schon das allein sind Gründe um Entfristungen vorzunehmen und die Auszubildenden unbefristet zu übernehmen.

Wir wollen eine attraktive Altersteilzeitregelung für Beschäftigte in rentennahen Jahrgängen. Damit können Härten für ältere Beschäftigte im Rahmen des Fusionsprozesses vermieden und Spielräume für die Übernahme von Auszubildenden sowie die Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen geschaffen werden.

Die Unsicherheit ist groß – die Verwaltung wartet weiter ab.

Die Arbeitgeber sehen derzeit keinen Handlungsbedarf, Vereinbarungen zu den oben genannten Punkten zu treffen. Sie verweisen auf Frühjahr 2015, wenn die Soll-Konzeption des neuen Landkreises ausgefeilt ist, obwohl sie grundsätzlich einen drohenden Fachkräftemangel anerkennen. Das ist widersprüchlich. Wer den Fachkräftemangel sieht und ihm nicht entgegenwirkt, gefährdet die gute Qualität und Erbringung von öffentlichen Dienstleistungen.

Wir sagen, dass die Zukunft der Beschäftigten schon jetzt, in dieser Phase des Fusionsprozesses, geklärt und gesichert werden muss.

Eine Fusion kann nur gelingen mit motivierten Beschäftigten. Dazu bedarf es gute Arbeitsbedingungen und verlässliche Perspektiven. Die Fusion darf nicht zu Lasten der Beschäftigten und der Qualität der erbrachten Dienstleistungen für die Menschen in der Region gehen.

Besonders befristete Beschäftigungsverhältnisse sind unsichere Arbeitsverhältnisse. Für die Betroffenen bedeutet das häufig, dass sie nur für die Zeit der Beschäftigung Planungssicherheit haben und auf eine Anschlussbeschäftigung hoffen. Das ist sehr oft belastend für die Betroffenen.

Lassen wir die KollegInnen selbst zu Wort kommen:

Um deutlich zu machen, was Befristungen für die Betroffenen und ihre Teams bedeutet haben wir einige Stimmen eingefangen.

Befristung heißt Druck und ständige Unsicherheit

Wolfgang Sachitzki

Landkreis Osterode am Harz, seit langem befristet beschäftigt:

„Ich habe inzwischen meinen fünften befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund, da ich seit Jahren für die Umsetzung von zeitlich befristeten ESF-Projekten für sozial benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene zuständig bin. Das ist eine schwierige Situation: die unterschwellig ständige Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren und das lähmende Gefühl besonders vor dem Ende einer Befristung. Der Druck, dauerhaft optimale Leistungen zu erbringen um einen Folgevertrag zu bekommen führt zu Dauerstress und verändert den Menschen.“

Diese unsichere Situation hat auch starke Auswirkungen auf die Familie, da eine verlässliche finanzielle und berufliche Perspektive fehlt.“

Befristung heißt eingeschränkte Qualität

Dagmar Gessert,

Landkreis Göttingen. Arbeitet in einem Team mit hoher Befristungsquote:

„Bis zum 10.7.2013 war ich im Team des Allgemeinen Sozialdienstes (ASD) im Jugendamt tätig. Seit 2008 sind in dieses Team 10 neue KollegInnen gekommen und haben es teilweise auch schon nach kurzer Zeit wieder verlassen. Die Befristungen waren – neben vielen anderen Belastungsfaktoren - ein Aspekt für diese Fluktuation.“

Für uns als Kolleg/innen im Team ist diese Situation ebenfalls sehr belastend. Konkret bedeutet das, dass immer wieder neue KollegInnen eingearbeitet werden müssen. In der Vakanzzeit muss die anfallende Arbeit von den anderen mit erledigt werden – denn im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe gibt es nicht die Möglichkeit, diese unbearbeitet aufzuschieben. Das führt zu starker Überlastung und Stress. Fälle können nicht so umfassend bearbeitet werden wie wir es für notwendig halten, das führt zu Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation. Durch den ständigen Mitarbeiterwechsel kann keine Teambildung erfolgen und langfristige Planungen wie z.B. Neuaufteilung der Arbeitsbereiche können nicht erfolgen, weil immer wieder Stellen vakant sind und Vertretungen organisiert werden müssen.“

Sichere Arbeit – mehr Lebensqualität – motivierte Beschäftigte

Wilfried Spillner

Landkreis Göttingen, hat vor kurzem im Klageverfahren einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen:

„Nach fünfeinhalb Jahren Befristung beim Landkreis Göttingen habe ich endlich eine gewisse Planungssicherheit für die Zukunft. Ich muss mich nicht mehr in regelmäßigen Abständen fragen: „wie geht’s weiter?“ und fühle mich nicht mehr als Beschäftigter zweiter Klasse. Das ist eine große Entlastung und bedeutet für mich mehr Lebensqualität und Sicherheit.“

Michael Niebel

Landkreis Göttingen, gestellt in die KVHS. Vor kurzem entfristet:

„Ich dachte erst eine Entfristung würde nicht viel ändern. Sie würde für eine bessere Kreditwürdigkeit stehen und ein wenig Sicherheit geben. Ich muss allerdings sagen, dass ich durch die finanzielle Absicherung meiner Grundausgaben viel freier geworden bin. Die sind einfach kein Thema mehr. Das befreit ungemein!“

Deshalb fordern wir:

Verlässliche Perspektiven für unsere befristet beschäftigten Kolleg/innen und unsere Auszubildenden, Entlastung und verlässliche Arbeitszusammenhänge in den Teams und Bereichen!

Solidarische Grüße

Eure ver.di Tarifkommission



Großkreis Göttingen? Nur mit Tarifvertrag!

Keine Fusion auf Kosten von Bürgernähe und Beschäftigten



v.i.S.d.P.: Frederike Güler, Katja Winglewski, Bezirks & Landes-Fachbereich 7;
ver.di Süd-Ost-Nds., Groner-Tor-Str. 32, 37073 Göttingen