



# prekärwochen

Informationen für Aktive der ver.di-Kampagne gegen prekäre Arbeit



## BERICHT

Prekäres Deutschland  
Seite 2

## ERFOLGE

Prekäre Arbeit weg-  
gefegt Seite 3

## AKTIV

Branka muss bleiben!  
Seite 5

## INTERVIEW

zu Befristungen  
Seite 6

## TERMINE

zur Kampagne  
Seite 8

## AUSGABE 02

Juni 2012



**FÜR EINE PLANBARE ZUKUNFT!**  
OHNE BEFRISTUNG, OHNE SCHEINSELBSTSTÄNDIGKEIT!

**LEIHARBEIT BEGRENZEN!**  
GLEICHE LÖHNE FÜR GLEICHE ARBEIT!

**ARMUTSLÖHNE STOPPEN!**  
SOZIALVERSICHERUNG UND TARIFVERTRÄGE SIND PFLICHT!

**KEINE UNFREIWILLIGE TEILZEITARBEIT!**  
HER MIT DEN VOLLZEITSTELLEN!

**Liebe Kollegin, lieber Kollege,**

seit wir unser Projekt und unsere Kampagne: „**Mehr vom Leben – Fair statt prekär!**“ gestartet haben, können wir schon einige Erfolge in verschiedenen Betrieben vermelden. So wurden vom Stern mit Hilfe der Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen die skandalösen Arbeitsverträge bei der Firma Breuninger öffentlich gemacht. Das geschah selbstverständlich nicht ganz ohne Zutun von ver.di. Breuninger kam öffentlich in die Defensive und musste bekanntgeben, dass diese Arbeitsverträge geändert werden.

Der Personalrat der Universität Stuttgart hat einen gerichtlichen Vergleich durchgesetzt, der eindeutig die Mitbestimmung des Personalrates bei befristeten Arbeitsverträgen beinhaltet. Personalräte haben somit gute Möglichkeiten gegen Befristung und die Verlängerung von befristeten Verträgen vorzugehen. Beim Kaufhof konnten die befristeten Verträge bei den Dekorateurinnen auf Initiative des Betriebsrates in unbefristete umgewandelt werden. Zahlreiche Aufstockungen der Arbeitsstunden und damit eine Verbesserung der Arbeitsver-

träge konnten bei der Modekette H&M durchgesetzt werden. Das Wegkürzen einer kompletten Arbeitsschicht und damit die Halbierung der Arbeitszeit beim weltgrößten Paketzusteller UPS wurde vor kurzem auch in der zweiten Instanz zurück gewiesen. Die Beschäftigten konnten sich mit Hilfe ihrer Gewerkschaft durchsetzen. Viele Betriebe haben zwischenzeitlich schon das Thema „prekäre Beschäftigung“ in ihrem Betrieb aufgegriffen und fangen damit an, Forderungen zur Regulierung der Arbeit zu stellen. Das alles zeigt, dass wir uns auf dem richtigen Kurs befinden, indem wir prekäre Arbeit in den Betrieben zurückdrängen und eine Regulierung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchsetzen. Doch auch auf der gewerkschaftspolitischen Ebene bewegt sich einiges. So hat der

**„Viele Betriebe haben zwischenzeitlich das Thema prekäre Beschäftigung aufgegriffen“**

DGB das Problem der prekären Arbeit zum Schwerpunktthema in diesem Jahr gemacht. Auf Initiative der Betriebsseelsorge und zusammen mit dem DGB organisieren wir am 06. Oktober, am Tag der menschenwürdigen Arbeit auf dem Stuttgarter Schlossplatz eine größere Aktion gegen die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse. Um dieses Datum herum wird es noch weitere

Veranstaltungen und Aktivitäten geben. Am 21. Juni organisiert der ver.di-Bezirk Stuttgart eine große Betriebs- und Personalrätekonzferenz. Unter anderem mit dem bekannten Armutsforscher Prof. Christoph Butterwegge, mit Ralf Krämer von der ver.di- Abteilung Wirtschaftspolitik und dem Rechtsanwalt Ewald Bartl. Dort wird aus sozialer, wirtschaftlicher und arbeitsrechtlicher Sicht dieses Thema angegangen und es werden Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte aufgezeigt. Die hohe Zahl von Anmeldungen belegt, dass wir mit diesem Thema einen wichtigen Nerv im betrieblichen Alltagsgeschehen getroffen haben. Wir freuen uns auf eine wichtige und aufschlussreiche Tagung.

Diese Ausgabe der Zeitung **prekärwochen** berichtet über einige betriebliche Beispiele. Wir wollen regelmäßig auf dem Blog der Kampagne und in dieser Zeitung über Aktivitäten, Erfolge, aber auch Misserfolge in den Betrieben berichten. Bitte informiert uns, wenn ihr etwas macht. Gute Ideen, Beispiele oder auch Versuche werden gerne aufgegriffen und dienen dazu, dass unsere Kampagne verbreitet und ein Erfolg wird.

**Mit kollegialen Grüßen,**  
Bernd Riexinger

**IMMER AKTUELL: PREKAERWOCHE.N.BLOGSPOT.DE**

INTERVIEW MIT RECHTSANWALT UWE MELZER

# ERFOLGREICHE KLAGE WEGEN BEENDIGUNG BEFRISTETER BESCHÄFTIGUNG



UWE MELZER, STUTTGART  
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

**Viele Beschäftigte im Bereich des öffentlichen Dienstes werden in Anwendung des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die Dauer von bis zwei Jahren lediglich sachgrundlos befristet eingestellt. Nach der Regelung des § 30 Abs. 5 TvÖD ist eine ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages nach Ablauf der tarifvertraglichen Probezeit von sechs Wochen zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Erst wenn das Beschäftigungsverhältnis länger als sechs Monate gedauert hat, gilt eine Kündigungsfrist von vier Wochen.**

In einem im März 2012 durch Urteil des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg (Az. 7 Sa 166/11) beendeten Kündigungsschutzverfahren unterlag die Landeshauptstadt Stuttgart nun einer auf zwei Jahre sachgrundlos befristet Beschäftigten. In dem Gerichtsverfahren ging es um die grundsätzlichen Fragen, welche Anhörungsfristen des örtlichen Personalrates bei der Kündigung eines Beschäftigten gelten und darum, ob im Geltungsbereich des TvÖD einem befristet Beschäftigten nach Ablauf einer Probezeit aber vor Erreichen von sechs Monaten Beschäftigungsdauer überhaupt ordentlich gekündigt werden kann. Wir haben mit dem Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Melzer aus Stuttgart-

West, der dieses Urteil erstritten hat, gesprochen.

**Redaktion prekärwochen: Die befristet beschäftigte Kollegin hat den Rechtsstreit gewonnen. Was war der wesentliche Grund für diesen Erfolg?**

**Uwe Melzer:** Vor Ausspruch einer Kündigung muss im öffentlichen Dienst der örtliche Personalrat beteiligt werden. Die Beteiligung des Personalrates war bei dieser Kündigung nicht ordnungsgemäß, weil die Anhörungsfristen des § 72 LPersVG Baden-Württemberg nicht vollständig beachtet worden sind. Zunächst muss vor Ausspruch einer Kündigung dem Personalrat die beabsichtigte Kündigung bekannt gegeben werden und nach Bekanntgabe hat der Personalrat eine Frist von 18 Arbeitstagen innerhalb derer er sich äußern kann. Wenn der Personalrat innerhalb der Frist Einwendungen erhebt, muss die Dienststelle dem Personalrat danach schriftlich mitteilen, wenn sie den Einwendungen nicht entspricht. Nach Zugang dieser Mitteilung kann der Personalrat innerhalb von weiteren zwölf Arbeitstagen eine Entscheidung des Hauptorgans beantragen. Im Fall der befristet sachgrundlos Beschäftigten wurde vom Personalrat die Frist von 18 Tagen ausgeschöpft und es wurden Einwendungen erhoben. Die Dienststelle hatte dann dem Personalrat mitgeteilt, dass sie den Einwendungen nicht entspricht. Das Hauptorgan ist nicht angerufen worden. Die Stadt Stuttgart hat dann ohne die weiteren zwölf Arbeitstage abzuwarten, eine Kündigung ausgesprochen. Um nicht das Kündigungsschutzgesetz beachten zu müssen, sollte das sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis vor Ablauf von sechs Monaten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gekündigt werden. In der Vorinstanz billigte das Arbeitsgericht Stuttgart noch diese Vorgehensweise. Das Argument war, dass bei Probezeitkündigungen bzw. einer Kündigung gegenüber Arbeitnehmern die noch keinen Kündigungsschutz haben, die Mitbestimmung beschränkt sei und deshalb eine Kündigung vor Ablauf der zwölf Tagesfrist ausgesprochen werden könne. Diese Argumentation ist jetzt rechtskräftig vom Tisch.

**Welche Auswirkungen hat dieses Urteil für die befristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst und für die Personalräte?**

Mit diesem Urteil werden die Rechte der Personalräte und aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst gestärkt. Es steht nun fest, dass nach Zugang der Mitteilung beim Personalrat, wonach eine Dienststelle vor Ausspruch einer Kündigung den Einwendungen des Personalrates nicht entsprechen will, eine weitere Frist von zwölf Arbeitstagen abgewartet werden muss - bevor eine Kündigung wirksam ausgesprochen werden kann. Dies ist unabhängig davon, ob der Personalrat tatsächlich das Hauptorgan anruft. Nur wenn ein Personalrat ausdrücklich erklären würde, dass das Beteiligungsverfahren abgeschlossen ist, könnte mit kürzerer Frist die Kündigung ausgesprochen werden. Für die befristet Beschäftigten bedeutet dieses Urteil, dass bei einer Probezeitkündigung und auch bei einer Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate das Arbeitsverhältnis nur gekündigt werden kann, wenn die erste Anhörungsfristfrist von 18 Tagen abgelaufen ist und bei Einwendungen des Personalrates auch die weitere Frist von zwölf Tagen abgewartet wurde. Im Ergebnis bedeutet das sicherlich eine Stärkung der Rechte der befristet und der unbefristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

**Was muss ein von einer Kündigung betroffener befristet beschäftigter Kollege beachten?**

Wer eine Kündigung erhalten hat, sollte sich zunächst bei seinem zuständigen Personalrat erkundigen, ob der Personalrat Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat und wann denn die Dienststelle dem Personalrat mitgeteilt hat, dass sie den etwaigen Einwendungen nicht nachkommt. Sofern sich herausstellen sollte, dass dann die zwölf Tagesfrist nicht abgewartet worden ist wäre die Kündigung nicht rechtmäßig. Grundsätzlich ist eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht zu erheben.