

Auf Abruf? Alles was recht ist...

Arbeitszeitmodelle mit hoher Beschäftigungsflexibilität sind oft negativ für Arbeitnehmende. «Arbeit auf Abruf» bedeutet grosse Arbeitsunsicherheit und geht einher mit persönlichen Einschränkungen.

■ ANDREA FROMMHERZ

Vera M.* arbeitet zeitweilig als Serviceangestellte in einem Gastrobotrieb. Ihr kommt die Teilzeitarbeit entgegen, da sie noch ihre kranke Mutter betreut. Für ihre Einsätze wird sie vom Betrieb kurzfristig aufgebeten und ist verpflichtet, zur Arbeit zu erscheinen. Lehnt sie einen Einsatz ab, läuft sie Gefahr, dass sie gar nicht mehr eingesetzt wird. Sie hat einen fixen Stundenlohn, die Anzahl der Stellenprozente oder der Arbeitsstunden sind weder festgelegt noch garantiert. Sie weiss deshalb nie, wieviel sie im Monat verdienen wird.

Sie arbeitete zu Beginn ihrer Anstellung ungefähr dieselbe Stundenanzahl und konnte damit ihre Ausgaben knapp begleichen. Mit der Zeit begannen die Einsätze und damit auch der Lohn stark zu schwanken. Sie versucht, die ausbleibenden Beiträge über die Arbeitslosenversicherung zu finanzieren. Obwohl sie kaum mehr Arbeit und Einkommen hat, ist sie durch den Arbeitsvertrag an ihren Arbeitgeber gebunden. Dadurch ist sie für eine andere Beschäftigung nicht vermittelbar und hat somit kein Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung.

Abrufbar

Gerade die letzte Rezession förderte die Aufspaltung innerhalb von Unternehmen in eine Stammelegschaft (feste Arbeitsverträge mit definierten Stellenprozentsen) und in Aushilfspersonal. Arbeit auf Abruf liegt dann

nicht fest vereinbart ist, sondern auf einseitigen Abruf durch das Unternehmen oder durch gegenseitige Absprache erfolgt. Das Betriebsrisiko wird damit auf die Arbeitnehmenden überwält. Diese werden nicht zur Arbeit aufgeboten, wenn keine Arbeit vorhanden ist. Sie haben keinen Anspruch auf Mindestbeschäftigung und somit einen unregelmässigen Lohn. Deshalb ist es schwierig, sonstige persönliche Verpflichtungen zu planen.

Arbeit auf Abruf tritt oft im Verkauf, im Reinigungs- wie auch im Gastgewerbe auf. Gerade weil in diesen Branchen sehr viele Frauen arbeiten, treffen wir Abrufverträge gehäuft bei ihnen an. Frauen wählen oft auch solche Arbeitsverhältnisse, weil sie mit ihren Familienaufgaben am ehesten zu vereinbaren sind.

Abschluss eines Vertrages

Bei der Neuaufnahme einer Erwerbsarbeit müssen nachfolgende Punkte beachtet werden:

■ Bestehen Sie auf einem schriftlichen Arbeitsvertrag. Dieser muss garantierte Prozente der Anstellung oder die Stundenanzahl angeben. Falls dies nicht zutrifft, unterschreiben Sie keinesfalls und suchen eine andere Arbeit.

■ Vertraglich sollen Mindestarbeitszeiten bestimmt sein. Es empfiehlt sich, die Arbeitszeit klar festzulegen, es sollten nicht dauernd Änderungen der Stundenpläne erfolgen. Empfehlenswert ist die feste Vereinbarung einer Richtarbeitszeit, die nur in einem vertraglich vereinbarten Ausmass unterschritten werden darf.

■ Auf der Basis von Mitsprache könnten Lösungen gefunden werden, die den verschiedenen Motiven der betrieblichen Bedürfnissen ebenso gerecht werden wie auch der Arbeitnehmenden.

Arbeiten Sie bereits unter den Bedingungen eines Abrufvertrages, analysieren Sie Ihre berufliche Situation. Suchen Sie das Gespräch mit einer unabhängigen

Gewerkschaft. Danach sind Sie bereit, um gut vorbereitet das Gespräch mit Ihrer Chefin oder dem Personalchef zu suchen. Vielleicht braucht die oder der Verantwortliche noch etwas Zeit. Definieren Sie, bis zu welchem Zeitpunkt Sie gerne eine Antwort hätten.

Bei Ablehnung eines ausgewogenen Vertrages lohnt es sich, eine neue Stelle zu suchen.

Verhandlung

Vera M. verlangt mit ihrem Arbeitgeber ein Gespräch und bittet, im gleichen Ausmass wie vorher eingesetzt zu werden. Das Gespräch bringt nicht den erhofften Erfolg. Sie verlangt nun schriftlich, im gleichen Rahmen wie vorher eingesetzt zu werden und bittet um ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Einsatztage und Tageszeiten. Reagiert der Arbeitgeber nicht, verlangt sie von ihm die Differenz zwischen dem bisherigen Durchschnittslohn und dem jetzigen Lohn. Falls der Arbeitgeber nicht Hand bietet, um eine Lösung zu finden, macht sich Vera M. auf die Stellensuche.

* Name geändert

Andrea Frommherz ist Geschäftsführerin der Informations- und Beratungsstelle Frau und Arbeit frac in Biel.

Informationen

■ frac, Informations- und Beratungsstelle zum Thema Frau und Arbeit: Oberer Quai 22, 2503 Biel, geöffnet jeweils Montag, 10 bis 13 und 15 bis 18 Uhr und Mittwoch, 10 bis 12 und 14 bis 20 Uhr sowie am ersten Samstag im Monat, 11 bis 14 Uhr, Telefon 032 325 38 20, Fax 032 325 38 24, E-Mail: info@frac.ch

■ Smuv/unia, Gewerkschaft für Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen, Rechbergerstrasse 5, 2501 Biel, Tel. 032 328 73 73, geöffnet Montag bis Donnerstag, 10 bis 11 Uhr und 15.30 bis 17.30 Uhr. mt.