



Arbeitsplätze bewahren – Zukunft sichern! Keine Arbeitsplatzvernichtung bei Coca-Cola!

Forderungskatalog der Globalen Allianz der Coca-Cola-Beschäftigten gegen Outsourcing und Leiharbeit

Wir, Gewerkschaften aus aller Welt, die Coca-Cola Beschäftigte organisieren, Mitglieder der Globalen Allianz der Coca-Cola-Beschäftigten in der IUL, merken an,

- dass immer mehr Beschäftigte in Produktion, Distribution, Marketing und anderen Geschäftsbereichen des Coca-Cola-Systems im Rahmen prekärer Beschäftigungsverhältnisse arbeiten,
- dass diese prekär Beschäftigten im Gegensatz zu ihren Kolleginnen und Kollegen aus der Stammebelegschaft wesentlich schlechtere Lohn- und Arbeitsbedingungen, oftmals keinen oder unwesentlichen Kündigungsschutz haben,
- dass beide Beschäftigungsgruppen gegeneinander ausgespielt und individuell sowie kollektivrechtlich erworbene Besitzstände und Schutzrechte der regelmäßig Beschäftigten langfristig durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse unterlaufen werden,
- dass dadurch Arbeitnehmerrechte weltweit auf unterschiedliche Art mit unterschiedlichen Folgen verletzt werden,
- dass prekäre Beschäftigung darüber hinaus schädlich für langfristige Geschäftsperspektiven ist, weil Effektivität, Produktivität, die Eindämmung von Ausschuss und Schwund, Motivation und Fluktuation oft leiden.

Wir unterstreichen, dass eine nachhaltige, erfolgreiche Unternehmenspolitik auf langfristigen, fairen Arbeitsbeziehungen mit Beschäftigten und unabhängigen, demokratischen Gewerkschaften als ihrer legitimen Vertretung aufbauen muss, und dass Gewerkschaften das Recht haben müssen, die Interessen aller Beschäftigten, auch der prekär Beschäftigten, zu vertreten. Prekär Beschäftigte dürfen nicht daran gehindert werden, Gewerkschaften beizutreten.

Deshalb sind wir übereingekommen, die folgenden Forderungen aufzustellen, für sie einzutreten und zu kämpfen. Um gute Arbeit im Coca-Cola-System zu sichern, werden wir unsere Mitgliedschaft zur Unterstützung dieser Forderungen auffordern, sie in Verhandlungen auf allen geeigneten Ebenen einbringen, und so viele wie möglich von ihnen in Tarifverträgen und anderen Abkommen auf lokaler, regionaler, nationaler und globaler Ebene absichern.

1. Bottler im Coca-Cola-System müssen den Status-Quo im Hinblick auf existierende reguläre Beschäftigung aufrechterhalten. Es darf keine weitere Vergabe von bestehenden Stammarbeitsplätzen an betriebsfremde Beschäftigte bzw. prekär Beschäftigte geben. Wir sagen nein zu einer weiteren Abbau von Stammebelegschaften zugunsten prekärer, ungesicherter, minderwertiger Beschäftigungsverhältnisse.
2. In Coca-Cola Unternehmungen sollen bestimmte Formen prekärer Beschäftigung ganz ausgeschlossen werden, u.a. informelle Arbeitsbeziehungen, Scheinselbstständigkeit, und Tagelöhneri. Beschäftigte, die unter solchen Beschäftigungsbedingungen arbeiten, sollen die Möglichkeit erhalten, in reguläre Arbeitsbeziehungen mit dem jeweiligen Bottler/Zulieferer einzutreten.
3. Jegliche Form prekärer (nicht-permanenter) Beschäftigungsverhältnisse kann im Coca-Cola System nur angewendet werden, um vorübergehende personelle Engpässe oder kurzfristige Mehrbelastungen zu überbrücken.
4. Prekäre Beschäftigung (Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge) soll nicht über das gegenwärtig vorhandene Niveau hinaus ansteigen. Wo solche Arbeitsverhältnisse bisher einen Anteil von 10% an allen Beschäftigten übersteigen, darf dieser Prozentsatz in Zukunft in keiner Form und zu keinem Zeitpunkt mehr 10% überschreiten.
Gewerkschaften und Geschäftsleitung können übereinkommen, in der Hochsaison einen höheren Prozentsatz befristeter/prekärer Beschäftigung zuzulassen und in der Nebensaison einen niedrigeren Satz

zu vereinbaren. Die Hochsaison kann nicht länger als 6 Monate sein. Im Jahresdurchschnitt sollen 10% nicht überschritten werden. Wenn der Bedarf an zusätzlicher Beschäftigung über 6 Monate hinaus besteht, sollen diese Beschäftigten in reguläre Beschäftigungsverhältnisse bei Coca-Cola übernommen werden. Leiharbeitsfirmen sollen Beschäftigten die Möglichkeit geben, ggf. wiederholt bei dem Coca-Cola-Unternehmen zu arbeiten.

5. **Fremdunternehmen**, die für Coca-Cola Bottler oder Zulieferer prekär Beschäftigte bereitstellen (Leihagenturen, ihre Subunternehmen etc) **müssen faire Beschäftigungsstandards** einhalten. Sie müssen Tarifabkommen mit unabhängigen demokratischen Gewerkschaften haben. Sie müssen ebenfalls permanente Arbeitsplätze und faire Beschäftigungsgarantien für ihre Beschäftigten bieten.
6. **Wenn Aufgaben von den eigenen Beschäftigten übernommen werden können, darf keine Leiharbeit stattdessen eingesetzt werden.** Es dürfen keine regulären Beschäftigten durch den Einsatz prekärer Beschäftigung freigesetzt werden.
7. Fall es unter klar bestimmten Voraussetzungen notwendig ist, betriebsfremde Beschäftigte, wie z.B. LeiharbeiterInnen, oder befristet Beschäftigte in Standorten des Coca-Cola Systems arbeiten zu lassen, müssen ihnen bzgl. Entgelt, Sozialleistungen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und aller anderen Bereiche des Arbeitsverhältnisses **gleiche Bedingungen** wie der Coca-Cola-Stammebelegschaft geboten werden. LeiharbeiterInnen und temporäre Beschäftigte müssen **volle gewerkschaftliche Rechte genießen und dürfen nicht nach Geschlecht, ethnischer Herkunft oder durch andere Vorurteile diskriminiert werden.**
8. **Im Fall einer Verletzung der oben genannten Prinzipien** müssen die prekär Beschäftigten, die Opfer dieser Verletzungen geworden sind, als reguläre Beschäftigte in den jeweiligen Coca-Cola-Betrieb übernommen werden.
Im Falle eines erhöhten Bedarfes an regulärer Beschäftigung werden LeiharbeiterInnen bevorzugt übernommen.
Eine Zeitarbeitsfirma, die gegen das Prinzip fairer Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten verstößt, soll vom Unternehmen verwarnt und im Falle eines wiederholten Verstoßes sollen die Geschäftsbeziehung aufgekündigt werden.
9. **Während eines Arbeitskonfliktes dürfen keine LeiharbeiterInnen / befristet Beschäftigte eingesetzt werden, um einen Arbeitskampf zu unterlaufen.**