

Tarifinformation zum TdL

Ausschluss sachgrundloser Befristung, um den Missbrauch zu beenden!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für die Tarifaufeinanderersetzung mit der TdL, die im Februar 2015 beginnt, wurden nicht nur Forderungen zur Erhöhung der Tabellenentgelte um 5,5 Prozent, mindestens aber um 175 Euro, die Übernahmeregelung für Azubis und die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten beschlossen, sondern auch der Ausschluss der sachgrundlosen Befristung. Wir wissen aber aus der letzten Tarifrunde mit den Ländern, dass auf der Arbeitgeberseite nur wenig Bereitschaft besteht, sich auf das Thema einzulassen und müssen uns auf harten Widerstand einstellen.

Ein Problem der Statistik

In den Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden Befristungen auf zwei Grundlagen vorgenommen: nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Die Befristungspraxis für das wissenschaftliche Personal ist verhältnismäßig gut durchleuchtet und erschreckend hoch. Die Befristungspraxis nach dem TzBfG, die nur das wissenschaftsunterstützende Personal erfasst, führt dagegen in der bundesrepublikanischen Öffentlichkeit ein Schattenleben. Der Grund dafür ist, „dass die amtliche Statistik jedoch nur einen Teil der ... Merkmale erhebt. So werden beispielsweise Angaben zum Befristungsgrund, zur Vertragsart, zur Laufzeit der Zeitverträge oder zu Ket-

tenbefristungen nicht erhoben“ antwortete im letzten Jahr eine Ministerialdirigentin auf eine kleine Anfrage der SPD-Fraktion im Baden-Württemberg Landtag. Das soll sich zwar ändern, doch bis dahin dürfte das Thema in der öffentlichen Diskussion weiter ein Schatten-dasein führen.

In der kleinen Anfrage findet sich aber eine Aussage zum Befristungsumfang des hauptberuflichen Personals, der Beschäftigten in Verwaltung und Technik sowie des sonstigen Personals. Danach waren im letzten Jahr vier- ▶

Internet

<https://mitgliedwerden.verdi.de/>

Homepage

<https://biwifo.verdi.de/>



undzwanzig Prozent dieser Beschäftigtengruppen befristet (nach beiden Gesetzen) beschäftigt. Gegenüber dem Befristungsumfang des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit achtundsechzig Prozent könnte das als relativ moderat erscheinen. Ist es aber nicht. Es erscheint im Übrigen wenig glaubwürdig, dass in allen Hochschulen Baden-Württembergs sowohl im Drittmittelbereich wie im Bereich der Daueraufgaben ein knappes Viertel befristet beschäftigt sein soll.

Das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst hat im letzten Jahr eine kleine Anfrage eines Landtagsabgeordneten zum Thema Befristung beantwortet. Darin werden die Befristungszahlen getrennt nach beiden Gesetzen und für jede einzelne Hochschule aufgelistet und das ergibt ein anderes Bild. So schwankt die Zahl der Befristungen nach dem TzBfG in den bayrischen Universitäten zwischen 16,56 % (Bayreuth) und 48 % in Würzburg. In den Hochschulen für angewandte Wissenschaft (HAW) beginnt sie hingegen bei 7,75 % (Augsburg) und steigt über mehrere Stufen auf den Höchstwert von 80 % (Deggendorf).

Dass das kein Sonderfall sein kann, sagen uns die Rückmeldungen, die wir über unsere Mitglieder aus den Hochschulen erhalten. Insofern müssen wir davon ausgehen, dass sich die Befristung von Arbeitsverträgen für das wissenschaftsunterstützende Personal bundesweit deutlich erhöht hat.

Folgen der Befristung

Es geht nicht nur um die Zahl der Befristungen, es geht auch um die Folgen für den betrieblichen Ablauf. Unsere Kollegin-

nen und Kollegen beklagen zum Beispiel den Verlust von Wissen, Erfahrungen und angeeigneter Kompetenz, wenn ein Arbeitsvertrag nach zwei Jahren ausläuft. Anstatt diesen Vertrag zu verlängern oder zu entfristen, wird eine andere Person dafür eingestellt, die wieder neu eingearbeitet werden muss, um dann eigene Erfahrungen mit dem betrieblichen Ablauf zu sammeln. So geht wichtiges Wissen verloren und wertvolle Ressourcen werden in die Einarbeitung neuer Beschäftigter gesteckt, die an anderer Stelle dringend benötigt werden.

Es geht auch darum, dass mit der sachgrundlosen Befristung die tarifvertraglich vereinbarte Probezeit von sechs Monaten ausgehebelt wird. Damit wird Wohlverhalten über den gesamten Zeitraum erzwungen, wenn z. B. eine Entfristung in Aussicht gestellt wird. Sie erlaubt dazu auch keine rechtliche Überprüfung der Befristungsgrundlage, wenn der Arbeitgeber sich an die mageren Grundbedingungen hält, die die Rot-Grüne Koalition noch eingefügt hat.

Wer mit befristeten Arbeitsverträgen leben muss, kann weder beruflich noch privat längerfristige Lebensperspektiven entwickeln. Befristete Verträge bieten Vermietern nicht die Sicherheit eines regelmäßigen Einkommens und Banken weisen Kreditanträge ab. Wird ein Zeitvertrag nicht verlängert und ist keine neue Stelle in Sicht, wird der Gang zur Bundesagentur für Arbeit fällig. Die dort gebotenen Leistungen können aber nach der Agenda 2010 kaum mehr den Anforderungen an die Auffangfunktion eines sozialen Netzes gerecht werden.

Wir fordern den Ausschluss der sachgrundlosen Befristung und werden für eine erfolgreiche Durchsetzung dieser Forderung hart streiten müssen! ●

**Beteiligt euch an Aktionen
zur Tarifrunde Länder
in- und außerhalb der Hochschulen!**