



Betriebsrat DESY Hamburg

Notkestr. 85
22607 Hamburg

Tel. 040 / 8998-2404

Fax: 040 / 8998 - 4428

E-Mail: betriebsrat-hamburg@desy.de

09.05.2017

An alle Beschäftigten bei DESY

Umgang mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit Ende 2015 hat es bei DESY aus verschiedenen Gründen bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen starke Veränderungen gegeben. Zu den Hintergründen haben wir ausführlich in unserer Betriebsversammlung am 21.02.2017 informiert – die Folien dazu finden Sie unter https://betriebsrat-hamburg.desy.de/betriebsversammlungen/2017/index_ger.html (Seite 5-19)

Einerseits hat diese Entwicklung dazu beigetragen, dass es derzeit eine deutliche Anzahl an Entfristungen von befristeten Arbeitsverhältnissen gibt, was wir sehr begrüßen.

Andererseits hat DESY entschieden, bei Neueinstellungen verstärkt befristete Arbeitsverträge nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) §14 Abs. 2 „ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes“ mit max. 2 Jahren abzuschließen.

Der Betriebsrat hat entschieden, alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu nutzen, um den Arbeitgeber zum Umdenken zu bewegen. Eine dieser Möglichkeiten besteht darin, dass wir die „Zustimmung zu einer Einstellung verweigern“ und damit eine gerichtliche Prüfung einleiten. Um vor Gericht bessere Chancen zu haben, ist es sehr hilfreich, wenn es interne Bewerbungen von befristet Beschäftigten auf diese Stelle gegeben hat, die nicht berücksichtigt wurden.



Unsere Bitte an Sie:

- Haben Sie einen **befristeten Vertrag**, lassen Sie sich nicht davon abbringen, sich zu bewerben, wenn Sie eine Ausschreibung sehen, die für Sie attraktiv ist.
- Haben Sie einen **unbefristeten Vertrag**, unterstützen Sie ihre befristeten Kolleginnen und Kollegen dabei, sich für ihr Recht auf einen unbefristeten Vertrag einzusetzen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie weitere Erläuterungen zu den Hintergründen.

Erläuterungen

Positiv festzustellen ist, dass die Zahl der unbefristet Beschäftigten von 1207 (letztes Quartal 2015) auf 1289 (März 2017) gestiegen ist. Die Initiative für die Entfristungen ist zum Teil von DESY ausgegangen. Es gibt aber unter den befristet Beschäftigten auch eine wachsende Bereitschaft, das Recht auf Entfristung mit anwaltlicher Unterstützung durchzusetzen.

Die verstärkte Nutzung des §14 Abs. 2 TzBfG sehen wir sehr kritisch. Hiermit soll verhindert werden, dass ein benennbarer Sachgrund juristisch vor Gericht überprüft werden kann. DESY hält damit an einer Zeitvertragspolitik fest, die inzwischen auf allen politischen Ebenen kritisiert wird.

Das Personalamt der Hansestadt Hamburg geht den entgegengesetzten Weg, und hat mit einem Rundschreiben unter dem Betreff „Regelungen über den Abschluss von Zeitverträgen“ einen „äußerst restriktiven“ Umgang mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen für den öffentlichen Dienst festgeschrieben. Darin wird auch gefordert, dass Einrichtungen die, wie DESY mit öffentlichen Mitteln finanziert werden, sich auch so verhalten.

Das TzBfG wird bei DESY aber weiterhin dafür genutzt, den Aufwand für eine langfristige Personalplanung zu sparen. Diese Politik der eingesparten Personalplanung hat an vielen Stellen negative Folgen. So steigt z. B. der Aufwand für die Verwaltung der Stellen und des Personals deutlich. Die Konsequenzen werden von den befristet und unbefristet Beschäftigten, den betroffenen Gruppen und letztlich vom ganzen Betrieb getragen. Das führt jedenfalls nicht zu einem sparsamen Umgang mit den eingebrachten öffentlichen Mitteln.

Der wesentliche Nachteil für die befristet Beschäftigten ergibt sich aus den Regelungen zum §14 Abs. 2 des TzBfG. Demnach darf „wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“ kein neues Arbeitsverhältnis mit einer sachgrundlosen Befristung abgeschlossen werden. Derzeit werden deshalb Einstellungsverfahren so gesteuert, dass Bewerbungen von befristet Beschäftigten nicht berücksichtigt werden, weil sie aus Sicht der Personalabteilung das objektive Kriterium „kann sachgrundlos befristet werden“ nicht erfüllen. In diesem Sinne ist bereits auf betroffene Beschäftigte eingewirkt worden, sich erst gar nicht zu bewerben.

Befristet Beschäftigte werden so systematisch von der Möglichkeit ausgeschlossen, auf solch einen Arbeitsplatz versetzt zu werden. Würde die Stelle entsprechend der realen betrieblichen Bedarfe als unbefristete Stelle oder ggf. mit anzuerkennendem Sachgrund besetzt, hätten diese internen Bewerbungen eine reelle Chance.

Der Betriebsrat sieht hierin den Verstoß gegen gesetzliche Regelungen. Zweck des TzBfG und Wille des Gesetzgebers ist, langfristig neue Arbeitsplätze zu schaffen, indem, als Einstieg, befristete Arbeitsverträge einfacher abgeschlossen werden können. Bei dem Vorläufer des Gesetzes (Beschäftigungsförderungsgesetz 1985), war der Zweck direkt im Namen verankert.

Wird eine Dauerbeschäftigungsmöglichkeit auf zwei Jahre reduziert, um dem Regelfall der unbefristeten Beschäftigung zu entgehen, findet keine Beschäftigungsförderung statt. Anstatt jemanden dauerhaft zu beschäftigen, werden die Personen auf dem Dauerarbeitsplatz alle zwei Jahre ausgetauscht.

Dadurch eskaliert die sowieso bereits vorhandene starke Belastung vieler Beschäftigter mit immer wiederkehrenden Einarbeitungsphasen. Die Einarbeitung wird außerdem aufwendiger, da erfahrene Fachkräfte sich wegen der Kürze der Vertragsdauer nur selten bewerben.

Bei DESY herrscht schon seit vielen Jahren, wie es der europäische Gerichtshof ausdrückt, ein „struktureller Mangel an unbefristeten Beschäftigten“. Im Februar 2017 sah für DESY in Hamburg das Verhältnis von unbefristeten zu befristeten Beschäftigten so aus:

- von 2148 Beschäftigten waren 1288 unbefristet und 860 befristet = 60% zu 40%,
- von den 860 befristet Beschäftigten sind 306 Auszubildende, Doktoranden, Studentische Hilfskräfte und Praktikanten – zählen wir diese nicht mit, bleiben:
- von 1842 Beschäftigten 1288 unbefristet und 554 befristet = 70% zu 30%.

Diese hohe Anzahl an befristeten Verträgen lässt sich sachlich nicht begründen. Es ist dringend erforderlich, auf den deutlich gewachsenen Umfang an Aufgaben zu reagieren und die Zahl der unbefristeten Arbeitsplätze anzupassen. Befristete Verträge dürfen nur für Vertretungsfälle, zu Ausbildungszwecken und zur Abdeckung tatsächlich entstehender Sonderbelastungen abgeschlossen werden.

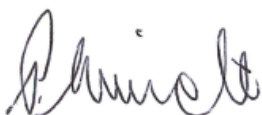
Die Entscheidung des Betriebsrats, alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu nutzen, um ein Umdenken, insbesondere auf der Arbeitgeberseite zu fordern und zu fördern, wird nicht reibungslos umgesetzt werden können. In Einzelfällen kann es zu Unannehmlichkeiten führen, wenn z.B. die Besetzung von Stellen mit Zeitverträgen verzögert wird.

In einem Fall hat die zuständige Bereichsleitung sogar entschieden, die Stelle dann gar nicht zu besetzen. Das ist natürlich ausgesprochen bedauerlich für alle Beteiligten. Die Verantwortung hierfür liegt aber ganz klar beim Arbeitgeber als dem eigentlichen Akteur. Der Betriebsrat hat nur eingeschränkte rechtliche Mitbestimmungsmöglichkeiten

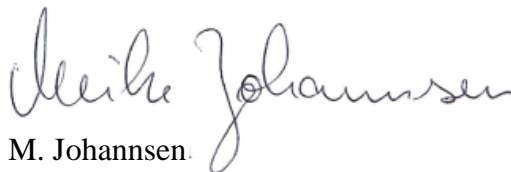
Wenn wir von unserer Möglichkeit Gebrauch machen, bei Einstellungen die „Zustimmung zu verweigern“ müssen wir uns an die vom Gesetz (§ 99 BetrVG) vorgegebenen Gründe halten. Nur dann haben wir vor Gericht überhaupt eine Chance zu gewinnen. Wir hoffen darauf, dass die geänderte Rechtsprechung sich auch hier positiv auswirkt.

Wie Sie uns und die befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen unterstützen können, haben wir als Bitte auf der ersten Seite dieses Schreibens beschrieben.

Mit freundlichen Grüßen



P. Schmidt



M. Johannsen