

Befristungen

UNI-ASSIST E.V.

Problemaufriss

- ▶ Hoher Anteil von Befristungen bei uni-assist e.V. (um die Hälfte aller Arbeitsverhältnisse im Wintersemesterverfahren befristet, Vergleich Hochschulen: um die 20%)
- ▶ Hoher Anteil von unfreiwilliger Teilzeit (Befragung der Mitglieder)
- ▶ Keine regelhafte Personal- und Kapazitätsplanung: Intransparenz über Bedarf und Entscheidungsgrundlagen für Aufstockungen, Verlängerungen
- ▶ Lückenverträge als Mittel, Kompetenz im Hause zu behalten mit Bedingungen zu Lasten der Beschäftigten (geplante Arbeitslosigkeit, Hürde bei Wohnung finden, keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, Auswirkungen auf Rente)
- ▶ Daraus resultierende Probleme:
 - ▶ Hohe Unsicherheit und Unzufriedenheit bei den Beschäftigten
 - ▶ Belastungen für die Festangestellten durch immer neue Leute und Schulungsbedarf
 - ▶ Für den AG: Kompetenzverlust durch Fluktuation, Abwanderung auch guter Leute

...Problemaufriss nach Abteilungen...

Zeugnisbegutachtung (Kernabteilung)

- ▶ ca. 60 unbefristete Verträge davon
 - bis einschließlich Jahrgang 2015: 30h Verträge mit Option auf Aufstockung auf 40h in den Hochphasen (Entfristung nach zwei Jahren)
 - ab Jahrgang 2017: zunächst 20/40 Verträge (bei Entfristung nach zwei Jahren Option auf 20 oder 25h);
 - zunächst Zahlung Durchschnittsgehalt, dann Änderung Zahlung nach Stunden im Monat;
 - 40h: Dezember, Januar, ½ Februar, Mai, Juni, Juli, ½ August; sonst 20 oder 25h; bevorzugt 5 Tage/Woche
 - → Dauerproblem: Urlaubsberechnung
 - Jahrgang 2016: zunächst befristeter Vertrag Flüchtlingsprojekt 30h bis Ende 2019 → ab 2020 schlechteres Angebot: 20-25/40 Verträge wie Jahrgang 2017
- ▶ Jahrgang 2018: 21 sogenannte Lückenverträge mit momentan schon 5 Verträgen, November bis Ende Februar + April bis Ende August (bis auf November (30h) 40h)
- ▶ Ab Jahrgang 2019: Option auf feste oder befristete 20-25/40h Stelle oder Lückenvertrag nachzurücken (Ausschreibung)
- ▶ Jährlich (45-90) Saisonverträge: Februar/März bis Ende August, davon 2 Monate Training (20h), dann 40h

Bewerbungs- und Hochschulservice

Bewerbungsservice

- ▶ Ca. 20 Personen (davon haben 3 Leute Kettenbefristungen, ca. 5 Lückenverträge)
- ▶ Weiterbefristung trotz vorhandener Dauerstellen
- ▶ mehrjährige Kettenbefristungen mit Sachgrund Saison / ohne Sachgrund
- ▶ unechte Lückenverträge (Alumni-Verträge)
- ▶ befristete Übertragung von Dauerzusatzfunktionen (2 Leute)
- ▶ extrem kurzfristige / verspätete Information zu Verträgen
- ▶ intransparente Entfristungspraxis

Hochschulservice

- ▶ Ca. 9 Personen
- ▶ Keine befristeten Stellen mehr
- ▶ größtenteils 30 Stunden

Logistik

- ▶ 10 Festangestellte (5 PE, 5 Archiv) mit unterschiedlicher Wochenarbeitszeit (20 – 40 Std.)
- ▶ PE: Empfang von 7 – 15 Uhr
- ▶ bis zu 80 Saisonmitarbeiter*innen mit unterschiedlicher Wochenarbeitszeit (10 – 40 Std.)
 - ▶ November/Dezember bis Februar
 - ▶ Mai bis August
- ▶ MA kommen häufig wieder, aber keine Gehaltsentwicklung

Vorschläge, vorhandene Probleme zu lösen...

- ▶ ... über Aufbau von Festangestellten und Beendigung der strukturellen Unterbesetzung (z.B. Logistik) → Kompetenz im Haus behalten, gerechte Verhältnisse schaffen, Arbeitsdruck beenden
- ▶ ...2x jährlich Kapazitäts- und Personalplanung unter Einbezug des Betriebsrates
- ▶ ...Lückenverträge in unbefristete Arbeitsverhältnisse ohne Lücke überführen, durchgehende Kettenbefristungen entfristen
- ▶ ...Abschaffung unfreiwilliger Teilzeit: Bei Mehrbedarf zuerst aufstocken, dann neu einstellen
- ▶ ...über Definition einer (!) klaren Saison von Februar bis August mit verbindlichen Entfristungsregeln bei Mehrbedarf (oder unterschiedlich analog BV Urlaub)
- ▶ ...über den Ausschluss sachgrundloser Befristungen als Arbeitgeberinstrument

Tarifvertragliche Möglichkeiten zur Eindämmung von Befristungen I

- ▶ **TVöD Bund / unser Vorschlag löst vorgestellte Probleme bisher:**
 - ▶ §16: Klare Anrechnung aller vorherigen Zeiten bei uni-assist e.V. auf die Stufenfestsetzung
 - ▶ §10: Möglichkeit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos (Grenze: Saison darüber nicht regelbar)
 - ▶ §30: Sachgrundbefristungen über 5 Jahre (einzelner AV) nicht möglich (nicht relevant)
- ▶ **Der Haustarifvertrag soll darüber hinaus enthalten:**
 - ▶ Verpflichtung zu einer Kapazitäts- und Personalplanung 2x jährlich unter Beteiligung des Betriebsrates
 - ▶ Überführung der **Lückenverträge** und durchgehender **Kettenbefristungen in unbefristete Arbeitsverhältnisse**
 - ▶ **Ausschluss sachgrundlose Befristungen**

Tarifvertragliche Möglichkeiten zur Eindämmung von Befristungen II

- ▶ ... **Der Haustarifvertrag soll darüber hinaus enthalten:**
 - ▶ **Definition der Saison:** Februar bis August (oder leicht angepasst nach Abteilungen)
 - ▶ Einführung einer **Befristungszulage** in Höhe von **10% des Bruttogehaltes** für Saisonmitarbeiter (Grund: Entschädigung für Beschäftigte; aber u.a. Anreiz für Arbeitgeber: Anteil möglichst niedrig halten, Lösung von Gewinnungsproblemen)
 - ▶ **Klare Entfristungsregeln bei langfristigem Mehrbedarf:** Wer wird zuerst aufgestockt? Wie wird danach ausgewählt, wer ein Angebot für einen unbefristeten Arbeitsvertrag enthält (Einbezug BR)?
 - ▶ **Regeln für künftige Projektbefristungen** (automatische Weiterbeschäftigung bei Mittelverlängerung)