

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, Jan Korte, Thomas Lutze, Thomas Nord, Petra Pau, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Dr. Petra Sitte, Dr. Axel Troost, Birgit Wöllert, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Befristungen im öffentlichen Dienst stoppen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der öffentliche Dienst ist Spitzenreiter bei Befristungen. 60 Prozent der neu abgeschlossenen Arbeitsverträge haben ein Verfallsdatum. In der Privatwirtschaft sind es 40 Prozent – auch viel zu viele. Dem öffentlichen Dienst sollte eine Vorbildfunktion zukommen, doch die drastische Befristungspolitik hat eher abschreckenden Charakter. Soll die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gesichert werden, ist politisches Handeln dringend geboten. Die Befristungspraxis im öffentlichen Dienst muss beendet werden.

Die zunehmende Befristung von Arbeitsverträgen macht den öffentlichen Dienst gerade für junge Beschäftigte immer unattraktiver. Ihr Anteil an Befristungen ist überproportional (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: „Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst“, Dezember 2015), was ihre Zukunftsplanung extrem belastet. Das vergleichsweise niedrige Entgeltniveau schmälert die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zudem. Es wundert daher nicht, dass im öffentlichen Dienst der Anteil junger Beschäftigter niedriger ist als in der Privatwirtschaft. Eine Umkehr in der Personalpolitik des öffentlichen Dienstes ist dringend nötig, um motivierte Nachwuchskräfte zu finden. Das unbefristete Arbeitsverhältnis muss beim Abschluss neuer Verträge wieder zur Regel werden. Die Gewerkschaften ver.di und Deutscher Beamtenbund werden die Befristungspraxis im öffentlichen Dienst zu einem zentralen Thema der Tarifrunde 2016 machen.

Der ausufernden Befristungspraxis im öffentlichen Dienst Einhalt zu gebieten, ist zu allererst Aufgabe des Gesetzgebers. Die Möglichkeiten zur Befristung eines Arbeitsvertrages müssen über eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes deutlich eingeschränkt werden. Diese Änderung ist insbesondere für den öffentlichen Dienst dringend nötig, damit die Fachkräfterekrutierung als Voraussetzung für einen funktionsfähigen öffentlichen Dienst gelingen kann. Der öffentliche Dienst braucht motivierte und qualifizierte Nachwuchskräfte, um seine Aufgaben erfüllen zu können. Es darf zum Beispiel nicht sein, dass notwendige Sanierungsarbeiten an öffentlichen Gebäuden nicht stattfinden, weil es Personalmangel gibt – obwohl die Gelder bewilligt sind.

Ein großer Anteil der im öffentlichen Dienst Beschäftigten wird in den kommenden Jahren altersbedingt ausscheiden, womit Knowhow und Erfahrungswissen verloren gehen wird. Dieser Entwicklung muss rechtzeitig begegnet werden. Fachkräfte gewinnt man aber nur mit guten Arbeitsbedingungen und vor allem mit sicheren Arbeitsplätzen. Um beispielsweise der Digitalisierung gerecht werden zu können, ist der öffentliche Dienst darauf angewiesen, qualifizierte und motivierte Fachkräfte aus dem IT-Sektor zu gewinnen.

Derzeit wird mehr als jeder dritte befristete Vertrag im öffentlichen Dienst ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet. Das ist nicht hinnehmbar. Ohne sachlichen Grund darf es keine Befristung geben, weswegen die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung abzuschaffen ist.

Die sachlichen Gründe müssen zudem triftige Gründe sein. Bestimmte Sachgründe, die eine problematische Entwicklung hervorrufen, sind zu streichen. So dürfen insbesondere die sogenannte Haushaltsmittelbefristung sowie die Befristung zur Erprobung nicht mehr zugelassen werden. Die Haushaltsmittelbefristung, durch die ein befristeter Arbeitsvertrag erlaubt wird, wenn die Mittel für eine Stelle nur befristet bereitgestellt werden, führt dazu, dass die strukturelle Unterfinanzierung des öffentlichen Dienstes zu Lasten der Beschäftigten geht. Nach der Vertretungsbefristung ist die befristete Finanzierung von Stellen der zweithäufigste Befristungsgrund im öffentlichen Dienst. Diese Praxis muss sich ändern, wenn der öffentliche Dienst für Fachkräfte attraktiv werden soll. Befristung zur Erprobung ist als Sachgrund ebenfalls missbrauchsanfällig und zudem unnötig. Es gibt bereits im Bürgerlichen Gesetzbuch Regelungen zur Probezeit, die völlig ausreichend sind.

Darüber hinaus muss verhindert werden, dass Beschäftigte über einen langen Zeitraum mit Kettenbefristungen abgespeist werden. Insbesondere aus dem öffentlichen Dienst werden regelmäßig Beispiele für Kettenbefristungen publik. Auch hier ist es notwendig, dass der Gesetzgeber einer solchen Befristungspraxis zu Lasten der Beschäftigten Schranken setzt. Wenn es wiederkehrend den Bedarf gibt, die gleiche Person befristet einzustellen, kann davon ausgegangen werden, dass dieser Bedarf ein dauerhafter ist. Dann muss ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen werden. Die Anzahl der erlaubten befristeten Arbeitsverträge bei einem Arbeitgeber ist daher zu begrenzen. Der dritte Arbeitsvertrag beim selben Arbeitgeber muss ein unbefristeter sein.

Der öffentliche Dienst sollte in der Durchsetzung von Guter Arbeit eine Vorreiterrolle einnehmen. Die Durchführung von Regelaufgaben darf nur unbefristet erfolgen, der befristete Arbeitsvertrag nur im gut begründeten Ausnahmefall abgeschlossen werden. Für öffentliche Arbeitgeber sollte eine entsprechende Selbstverpflichtung angestrebt werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) beinhaltet:

- Streichung der Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung (§ 14 Absatz 2, 2a und 3 TzBfG),
- Streichung des Befristungsgrundes zur Erprobung (§ 14 Absatz 1 Nummer 5 TzBfG),
- Streichung der Möglichkeit der „Haushaltsmittelbefristung“ (§ 14 Absatz 1 Nummer 7 TzBfG),
- Festlegung, dass es sich bei den Sachgründen in § 14 Absatz 1 Satz 2 TzBfG um einen abschließenden Katalog handelt,

- Festlegung, dass bei Vorliegen von sachlichen Gründen nach § 14 Absatz 1 Satz 2 TzBfG bei demselben Arbeitgeber höchstens zwei Mal aufeinanderfolgend der Abschluss eines mit Sachgrund befristeten Vertrages zulässig ist oder höchstens die einmalige Verlängerung eines sachlich befristeten Arbeitsvertrages.

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

in den Bundesministerien und nachgelagerten Behörden darauf hinzuwirken, dass für staatliche Regelaufgaben grundsätzlich unbefristete Stellen (Planstellen) vorgehalten werden.

IV. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

Leitlinien für gute Arbeit im öffentlichen Dienst zu erarbeiten und auf eine Selbstverpflichtung der Bundesbehörden, der Länder und der Kommunen hinzuwirken, den Anteil an befristeten Stellen deutlich zu reduzieren, sowie Auszubildende unbefristet zu übernehmen.

Berlin, den 17. Februar 2016

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

Da mehr als die Hälfte der neuen Arbeitsverträge nur noch befristet sind, ist auch der Befristungsanteil an allen Arbeitsverträgen im öffentlichen Dienst gestiegen. Er steht auch hier schlechter da als die Privatwirtschaft. Das belegt die aktuelle Studie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) „Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst“, die im Dezember 2015 veröffentlicht wurde. Im öffentlichen Dienst inklusive wissenschaftlicher Einrichtungen sind demnach laut IAB-Betriebspanel im Jahr 2014 10,4 Prozent der Beschäftigten befristet angestellt. In der Privatwirtschaft sind es 6,7 Prozent.

Vor allem junge Beschäftigte müssen sich im öffentlichen Dienst mit einem befristeten Arbeitsvertrag begnügen: bei den 15-24 – Jährigen sind es nach Informationen des Mikrozensus mit 23,4 Prozent nahezu jede und jeder Vierte, bei den 25-34 – Jährigen sind es mit 22,8 Prozent kaum weniger.

Der öffentliche Dienst ist mittlerweile gespalten. In der genannten IAB-Studie heißt es: „Ein geringerer Anteil junger (und häufig befristeter) Arbeitnehmer steht einem höheren Anteil an (unbefristeten) Beschäftigten gegenüber, die sich nahe am regulären Renteneintrittsalter befinden.“ In Vorbereitung auf die anstehende Tarifrunde im öffentlichen Dienst für Bund und Kommunen betonte der Vorsitzende von ver.di, Frank Bsirske, daher zurecht die langfristige Bedeutung einer besseren Personalausstattung und guter Löhne: „Rund 20 bis 25 Prozent der im öffentlichen Dienst Beschäftigten scheiden bis 2020 altersbedingt aus – die Konkurrenz um Nachwuchs nimmt weiter zu“ (Saarbrücker Zeitung, 6.1. 2016).

Ver.di konstatiert: „Mit befristeten Jobs und einer Bezahlung, die der in der Privatwirtschaft immer noch hinterher hinkt, gewinnt man keine engagierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“. Der Deutsche Beamtenbund argumentiert: „In vielen Bereichen kann der öffentliche Dienst schon bei der Bezahlung nicht mit der Privatwirtschaft mithalten. Wenn nun auch mehr und mehr der Faktor Sicherheit wegbröckelt, braucht sich niemand über den immer größeren Nachwuchs- und Fachkräftemangel zu wundern. Junge Menschen bestehen zu Recht auf echten Perspektiven, wenn sie sich für einen Arbeitgeber entscheiden.“

Die IAB-Studie bestätigt diese Probleme. Das Thema Fachkräfterekrutierung stand im Jahr 2014 auf dem ersten Platz bei den erwarteten Personalproblemen, die von den Arbeitgebern im öffentlichen Dienst genannt wurden. 2004 war es noch auf dem fünften Platz.