

ver.di im BMG, BfArM, BZgA, DIMDI, PEI und RKI und ver.di-Fraktion im HPR

Wie normal ist normal?

Anders gefragt: Welchen Stellenwert hat das Normalarbeitsverhältnis im BMG?

Mit großer Sorge beobachten wir in den letzten Jahren die erhebliche Ausweitung der befristeten Beschäftigung beim Bund. Seit 2011 stieg die Zahl der nur mit Zeitvertrag Beschäftigten von 15.724 auf 19.705 in 2015 – immerhin eine Zunahme von 25%. Und bis 2016 kamen nochmal knapp 3.000 dazu, was aber überwiegend mit dem Aufwachen des BAMF zu tun hat.

Selbstverständlich gibt es durchaus legitime Gründe für Arbeitgeber, lediglich befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Vertretungsfälle und Aufgaben von begrenzter Dauer sind sicher die prominentesten Beispiele. Und selbstverständlich darf sich auch der Arbeitgeber Bund dieses Instrumentes bedienen. Und knapp 23.000 Befristete bei rund 300.000 ArbeitnehmerInnen und BeamtInnen in der Bundesverwaltung klingt in Summe nicht wirklich dramatisch. Aber es lohnt sich, doch einmal genauer hinzuschauen.

Während das BMF einen – vorbildlichen – Befristungsanteil von 0,87% hat, sind im BMAS jeder achte, im BMWi mehr als jeder sechste Beschäftigte nur befristet beschäftigt. Im BMUB (19,6%), BMFSFJ (22,7%), BMG (25,2%) und BMEL (28,5%) liegen die Zahlen noch höher.

Es gibt mittlerweile einzelne Behörden, in denen die Beschäftigten mit Zeitvertrag die 50%-Schwelle überschritten haben. Einen sachlichen Grund dafür können wir beim besten Willen nicht erkennen! Oder können Sie erklären, warum das BMG im Jahre 2008 noch mit 465 Zeitverträgen im gesamten Ressort auskam, 2016 aber mit 960

"Normalarbeitsverhältnis"

Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat. Bei Zeitarbeiterinnen und -arbeitnehmern, die von ihrem Arbeitgeber – der Zeitarbeitsfirma – an andere Unternehmen verliehen werden, ist das nicht der Fall.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Normalarbeitsverhältnis sind weiterhin voll in die sozialen Sicherungssysteme wie Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Krankenversicherung integriert. Das heißt, sie erwerben über die von ihrem Erwerbseinkommen abgeführten Beiträge Ansprüche auf Leistungen aus den Versicherungen (oder haben entsprechende Ansprüche als Beamter).

Quelle: Statistisches Bundesamt <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/Normalarbeitsverhaeltnis.html>

mehr als doppelt so viele „braucht“? Oder warum im BMWi die Zahl von 800 auf 1.765 geklettert ist? Im BMUB stieg sie von 435 auf 975, im BMEL von 800 auf 1500. Haben die Ministerien und ihre Geschäftsbereichsbehörden keine Daueraufgaben mehr?

Die Bundesverwaltung konkurriert auf dem Arbeitsmarkt um knappe Fachkräfte. Aus den Dienststellen bekommen wir immer wieder die Rückmeldung, dass die Personalgewinnung zum Teil hochproblematisch ist. Das Bezahlungsniveau des öffentlichen Dienstes ist in Teilen mit der Privatwirtschaft nicht konkurrenzfähig. Um dennoch qualifiziertes Personal für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst zu gewinnen, müssen wir also mit anderen Faktoren punkten. Umso erstaunlicher, dass Arbeitsplatzsicherheit kein Aspekt ist, mit der das BMG und sein Geschäftsbereich punkten kann oder will. Von den in 2015 vorgenommenen 428 Neueinstellungen (42 im BMG, 386 im Geschäftsbereich) erfolgten 374 (87,4%) nur befristet. Die Quote liegt erheblich höher als in der Land- und Forstwirtschaft, die traditionell einen hohen Bedarf an Saisonarbeitern hat!

Auch betriebswirtschaftlich ist das alles andere als sinnvoll. Viele Personalverantwortliche wissen, dass sie das TzBfG dehnen, bis es quietscht. Daher werden häufig zur Vermeidung von Prozessrisiken sicherheitshalber Verträge über 2 Jahre ohne Sachgrund abgeschlossen. Danach erfolgt auf demselben Arbeitsplatz eine Neueinstellung, wieder ohne Sachgrund. Und so weiter... Die Vorgesetzten und KollegInnen müssen also permanent Neue einarbeiten.

Wenn wir einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst des Bundes haben wollen, der auf dem Arbeitsmarkt in der Lage ist, um die besten Köpfe zu konkurrieren, müssen wir attraktive Arbeitsbedingungen bieten können. Aus unserer Sicht gehört ganz wesentlich dazu, dass wir die Befristungsproblematik in den Griff kriegen! In erster Linie gehört dazu eine angemessene Stellenausstattung, damit die Behörden nicht über Aushilfstitel und ähnliches tricksen müssen. Für Daueraufgaben müssen auch Dauerstellen zur Verfügung stehen!



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**