

Hannoversche Erklärung

für die Einführung einer tariflichen Befristungszulage von 10%

Befristung teurer und unattraktiver machen - die betroffenen Arbeitnehmer/innen entschädigen

Wir treten dafür ein, eine Forderung „**Befristungszulage von 10%**“ in die nächsten Tarifrunden des öffentlichen Dienstes einzubringen (TvöD, TV-L und ggf. weitere Tarifverträge). Jede/r befristet Beschäftigte soll je Monat eine Zulage von 10% seines Monatsgehalts erhalten. Wir wollen diese Forderung zunächst innerhalb der Gewerkschaften diskutieren und mehrheitsfähig machen und sie dann im Rahmen der nächsten Tarifrunden durchsetzen. Warum ist uns das so wichtig? Warum denken wir, dass dies nicht nur für den Wissenschaftsbereich sondern für den gesamten Öffentlichen Dienst von großer Bedeutung ist? Was sind die Effekte einer Befristungszulage?

- Der **öffentliche Dienst ist Vorreiter in Sachen Befristungen**: Während wir bundesweit eine Quote befristeter Beschäftigung von nur 9% haben, beträgt diese im öffentlichen Dienst 17%, im Bereich der Länder 28% und im Wissenschaftsbereich der Hochschulen liegt er gar zwischen 80% und 90%.
- Besonders betroffen sind junge Beschäftigte: In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes werden neue Verträge nahezu ausschließlich befristet abgeschlossen – das bedeutet auch, dass **die Quote befristeter Beschäftigung weiter stark ansteigen** wird, wenn dieser Trend nicht gestoppt wird.
- Befristungen wirken sich massiv auf die Möglichkeiten der Interessensvertretung aus, sei es in Personal- und Betriebsräten, sei es in Gewerkschaften. Wer will gegenüber seinem Arbeitgeber schon unangenehm auffallen, wenn sie oder er damit rechnen muss, dass dann bei nächster Gelegenheit der Vertrag nicht verlängert wird? Befristet Beschäftigte lassen sich nicht in Personal- und Betriebsräte wählen (oder nur sehr selten) – und sie beteiligen sich auch nicht (oder nur sehr, sehr vorsichtig) an gewerkschaftlichen Aktivitäten. **Befristung verhindert wirksam das Eintreten für eigene Interessen!**
- **Befristungen diskriminieren in besonderem Maße Frauen**, weil sie sich nur schwer um Anschlussverträge bemühen können, wenn Arbeitsverträge in der Schwangerschaft oder während der Elternzeit auslaufen. So kann die Geburt eines Kindes Frauen leicht in die Arbeitslosigkeit führen.
- Wir denken, dass die Forderung nach einer **Befristungszulage auch im Hochschulbereich und anderen gewerkschaftlich noch nicht so gut organisierten Bereichen gut mobilisierungsfähig** ist. Die Lebens-Unsicherheit, die Dauerbefristungen mit sich bringen, ist ein Thema, für das auch WissenschaftlerInnen und andere weniger tariferefarene Personengruppen auf die Straße gehen.
- Eine Befristungszulage hat einen Doppelleffekt: Einerseits entschädigt sie diejenigen, die unter Befristungen leiden, mit einer nicht unerheblichen Gehaltserhöhung (**Entschädigungseffekt**).
- Andererseits hat sie auch einen **Steuerungseffekt**: Wir hoffen, dass eine Befristungszulage dazu führt, dass Arbeitgeber anfangen werden zu überlegen, bei jedem einzelnen Arbeitsplatz, ob sie sich auf diesem tatsächlich eine Befristung leisten wollen – dann müssen sie eine Zulage zahlen. Oder ob sie diese zusätzlichen Kosten lieber vermeiden und das eingesparte Geld für etwas Sinnvolles verwenden wollen – dann können sie die Stelle besser entfristen. Das wäre dann „New Public Management (NPM)“ mal andersrum.
- Befristungen sind zu einem **zentralen Problem von Beschäftigten in der modernen Arbeitswelt** geworden. Als Gewerkschaft müssen wir Antworten auf diese schwer zu bekämpfende Form der Prekarisierung finden. Die Befristungszulage ist als tarifpolitisches Instrument eine Alternative zu den zähen und bislang erfolglosen Versuchen, die gesetzlichen Grundlagen von Befristungen zu beeinflussen.

