

## Beschluss der KDV Neukölln vom 25.4.2015

Der Landesparteitag möge beschließen:

Der Bundesparteitag möge beschließen:

### Befristung von Arbeitsverhältnissen

Die Bundestags-Fraktion wird aufgefordert, gesetzliche Regelungen zur sinnvollen Einschränkung befristeter Arbeitsverhältnisse zu erarbeiten.

Dabei soll insbesondere die Zulässigkeit einer Befristung in folgenden Situationen revidiert werden:

– „*wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern*“ (§14, 1 (2) TzBfG) ist zu ändern in „*wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt **und der Betrieb/die Einrichtung über seinen/ihren eigenen Bedarf hinaus ausbildet.***“

– „*wenn die Befristung zur Erprobung erfolgt*“ (§14, 1 (5) TzBfG) ist zu streichen, da die Gelegenheit zur gegenseitigen Erprobung durch eine **übliche Probezeit** gegeben ist, welche durch eine zusätzliche Befristungs-Zeit unbillig erhöht würde.

– „*wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht*“ (§14, 1 (8) TzBfG) ist zu ergänzen um „**oder auf Wunsch der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers erfolgt**“.

Die Befristung einer Einstellung „*ohne sachlichen Grund*“ (§14, Absatz 2, 2a, 3 und 4 TzBfG) sollte generell ausgeschlossen sein.

Ferner ist die betriebliche Mitbestimmung nach BetrVG so zu erweitern, dass die **Zustimmung des Betriebsrates auch bei der Befristung** einer Einstellung eingeholt werden muss.“

### Begründung:

Die exzessive Anwendung befristeter Arbeitsverhältnisse schafft eine unbillige Existenz- und Einkommens-Unsicherheit der Beschäftigten. Indem eine unbefristete Weiterbeschäftigung – mehr oder weniger vage – in Aussicht gestellt wird, werden die Betroffenen diszipliniert und zu „freiwilligen“ Zusatzleistungen angespornt.

Mit einer vor dem Betriebsurlaub (oder bei Lehrern: Schulferien) endenden Befristung werden Sozialleistungen (Urlaubsgeld, Boni o.ä.) vorenthalten.

Ohne ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte können Regeln, welche die Dauer von mehrmaligen Befristungen begrenzen sollen, durch das hin-und-her-Schieben von Beschäftigten in großen, verzweigten Unternehmen umgangen werden.

