






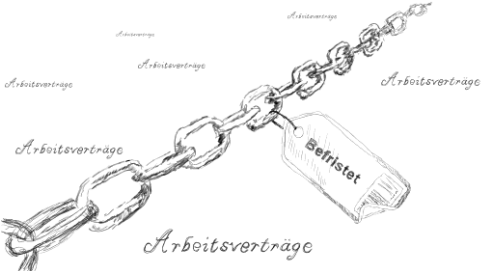







## ...kleine Geschichte der „Befristung“

	<p>In den 60er-Jahren verlangte das Bundesarbeitsgericht regelmäßig das Vorliegen eines sachlichen Grundes für befristete Arbeitsverträge.</p>
	<p>Fehlte ein sachlicher Grund, war die Befristung unwirksam.</p>
	<p>Damit sollte eine Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes verhindert werden.</p>
	<p>Befristete Arbeitsverträge galten als unzulässig. Eine Ausnahme bestand bei Vorliegen eines besonderen Sachgrundes.</p>
	<p>Befristungen fanden in der Folgezeit besonders für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen Anwendung und sind heute noch gängige Praxis.</p>
	<p>Das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 führte zu einer erheblichen Einschränkung des Arbeitnehmerschutzes.</p>

	<p>Das Gesetz lockerte die Befristungskontrolle und erlaubte bei Neueinstellungen Befristungen ohne Sachgrund.</p> <p>Im Jahr 1996 wurden durch eine Neufassung des Beschäftigungsförderungsgesetzes die Möglichkeiten der Befristung ohne Sachgrund zusätzlich erleichtert.</p> <p>Eine zweijährige Befristung ohne Sachgrund kann seit dem drei Mal verlängert werden.</p>
	<p>Zulässig sind auch so genannten Befristungsketten: im Anschluss an einen befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund können mehrere aufeinanderfolgende Befristungen mit Sachgrund vereinbart werden.</p>
	<p>Im Jahr 2001 wurde im Teilzeit- und Befristungsgesetz das Befristungsrecht zusammenfassend neu geregelt. Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge wurde allerdings nicht eingeschränkt.</p> <p>Die Realität in den Betrieben zeigt, dass das aktuelle Befristungsrecht nicht zu einer fairen Abwägung von Flexibilisierungsanforderungen der Arbeitgeber einerseits und den berechtigten Schutzbedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits geführt hat.</p>
	<p>Die Folge war eine weitere Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse.</p> <p>Ein sehr weitgehender Katalog der Sachgründe für eine zulässige Befristung und die erfolgte Öffnung der sachgrundlosen Befristung haben entscheidend zur Entsicherung des Arbeitsmarktes beigetragen.</p>
	<p>ver.di will die sachgrundlose Befristung gänzlich beseitigen und den Katalog der Sachgründe für eine Befristung eingrenzen.</p> <p>..damit unbefristete Beschäftigung wieder zur Regel wird!</p>

Düsseldorf, im März 2014