

Übernahme und Beschäftigung von Auszubildenden

Gerd Busse

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Übernahme und Beschäftigung von Auszubildenden

Gerd Busse

Dr. Gerd Busse, Studium der Erziehungswissenschaften, Politik und Niederlandistik in Göttingen, Amsterdam und Berlin. Arbeitsschwerpunkte: berufliche Bildung und Arbeitsmarkt, insbesondere im deutsch-niederländischen Kontext.

Copyright 2009 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, info.betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➤ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Übernahme und Beschäftigung von Auszubildenden

Gerd Busse

Stand: Oktober 2009

Inhalt

Vorwort	4
Zusammenfassung	4
1 Rahmenbedingungen	5
2 Regelungsinhalte	6
3 Mitbestimmungsrechte von Betriebsrat und Beschäftigten	16
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme. .	20
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	21
6 Bestand der Vereinbarungen.	22
Literaturverzeichnis	23
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung.	25

Vorwort

Für die Analyse wurden insgesamt 134 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1988-2008 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Übernahme und Beschäftigung von Auszubildenden bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Zusammenfassung

Die Übernahme nach Ausbildungsabschluss ist – gerade in Zeiten der Krise – ein wichtiges Thema von Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Sie befassen sich mit einer jener Arbeitnehmergruppen, die am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht sind: junge Erwachsene nach Ende der Ausbildung. Laut einer aktuellen Studie des DGB ist die Erwerbslosigkeit unter den 15- bis 24-Jährigen dreimal stärker gestiegen als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Umso wichtiger ist es daher, die betriebsinterne Übernahme zu regeln.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die untersuchten Vereinbarungen das Thema Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis sowohl sehr umfangreich als auch sehr detailliert regeln. Dabei muss grundsätzlich zwischen einer befristeten oder einer unbefristeten Übernahme unterschieden werden. Auch die Beteiligung des Betriebs- oder Personalrates am Verfahren wird im Allgemeinen klar festgelegt. Hinweise auf die Informations-, Anhörungs-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung gehören zum festen Bestandteil der meisten Vereinbarungen.

1 Rahmenbedingungen

Viel ist die Rede vom Übergang aus der Schule in die Ausbildung, d. h. von den Schwierigkeiten vieler Jugendlicher, nach der Schule eine geeignete Ausbildungsstelle zu finden. Doch der Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung – zumal in Zeiten der Wirtschaftskrise – ist nicht minder kritisch. Denn grundsätzlich gilt: Das Vertragsverhältnis zwischen dem Ausbildungsbetrieb und den Auszubildenden endet mit Ablauf der Ausbildungszeit.

Doch auch dort, wo der Betrieb mit Blick auf eine spätere Übernahme in die Ausbildung junger Menschen investiert, lauern Risiken für den Übergang der Auszubildenden in die Beschäftigung: durch Reorganisationen etwa, Firmenübernahmen, Fusionen oder Insolvenzen. In der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise sind, wie jüngst eine DGB-Studie zeigte (DGB Bundesvorstand 2009), vor allem junge Menschen die Leidtragenden auf dem Arbeitsmarkt – ihre Arbeitslosigkeit stieg im Mai 2009 etwa dreimal so stark an wie die Arbeitslosigkeit insgesamt. Die Gefahr der Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung besteht umso mehr, wenn der Betrieb über Bedarf ausbildet. Hier können betriebliche Vereinbarungen klare Regelungen treffen, um den Auszubildenden auch in solchen kritischen betrieblichen Situationen eine Chance auf Weiterbeschäftigung zu bieten (siehe Göritz u. a. 2005).

In vielen Branchen und größeren Unternehmen bilden Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung die Grundlage von Übernahmevereinbarungen. Diese Tarifverträge geben einen verbindlichen Rahmen zu den grundsätzlichen Modalitäten der Übernahme vor. Oft wird darin etwa vereinbart, dass die Auszubildenden mindestens zwölf Monate nach ihrer Ausbildung weiterbeschäftigt werden, um ihnen neben einer beruflichen Qualifizierung einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu sichern.

Die wichtigste gesetzliche Grundlage für die Regelung der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): § 70 (Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung), § 77 (Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen), § 88 (Freiwillige Betriebsvereinbarungen), § 90 (Planung der Arbeitsplätze), § 92 (Personalplanung) und § 99 (Personelle Einzelmaßnahmen). Entsprechende Regelungen finden sich auch in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder.

Ein besonderes Übernahmerecht genießen Auszubildende, die Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) des Betriebsrats sind. Sie können bei ihrem Arbeitgeber unter Berufung auf § 78a BetrVG (bzw. den entsprechenden Paragraphen des Personalvertretungsgesetzes) eine unbefristete Übernahme nach der Ausbildung einfordern.

Bei der Übernahme schwerbehinderter Auszubildender gelten zudem die Regelungen des 9. Buchs des Sozialgesetzbuchs (SGB IX). Es definiert in den §§ 93 bis 95 die Wahl und die Aufgaben der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung sowie die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb.

Für die folgende Auswertung wurden 134 Vereinbarungen untersucht, die sich neben der Übernahme von Auszubildenden auch mit weiteren Zielgruppen wie Beamtenanwärtern, Trainees und Volontären beschäftigen. Die Auswertung zeigt, a) welche betrieblichen Ausgangssituationen den unterschiedlichen Übernahmeregulungen zugrunde liegen, b) wie die Übernahmeverfahren im Einzelnen geregelt sind, c) welche Absprachen bei spezifischen Zielgruppen (behinderte oder weibliche Auszubildende) und in besonderen betrieblichen Situationen (z. B. bei Reorganisationen) getroffen werden, d) welche weiteren Themen im Zusammenhang mit der Übernahme stehen können (z. B. das Einsatzgebiet oder die Eingruppierung) und e) wie die Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats sowie der Beschäftigten an der Umsetzung der Übernahmeregulungen gesichert wird.

2 Regelungsinhalte

Die 134 untersuchten Vereinbarungen regeln überwiegend die Übernahme von Auszubildenden in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis, sei es befristet oder unbefristet. In 20 Fällen handelt es sich um „eigenständige Vereinbarungen“, die ausschließlich das Übernahmeverfahren abhandeln. Andere Vereinbarungen regeln das Thema im Zusammenhang mit anderen Aspekten wie z. B. der Ausbildung, Ausbildungsquoten, Arbeitszeiten, Gleichbehandlung/Bevorzugung bestimmter Beschäftigtengruppen (z. B. Schwerbehinderte) oder beschäftigungssichernden Maßnahmen.

Obwohl es in den untersuchten Vereinbarungen also im Kern um Auszubildende geht, finden sich vereinzelt auch Übernahmeregelungen für weitere Personengruppen: Praktikanten, Studierende (Diplomanden und Doktoranden), Trainees, Volontäre oder Beamtenanwärter. Sowohl hinsichtlich des Umfangs und der Regelungstiefe als auch hinsichtlich der Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Umsetzung des Verfahrens sind die Vereinbarungen sehr unterschiedlich gestaltet.

2.1 Gegenstand und Ziele

Vereinbarungen zur Übernahme definieren in den meisten Fällen klar, a) ob es sich um eine unbefristete oder befristete Übernahme handelt, und b) um welche Zielgruppe es geht: Auszubildende, Trainees und/oder Studierende. Großteils werden auch die Motive des Unternehmens für eine kontinuierliche Ausbildung und die anschließende Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis deutlich benannt.

„Die Berufsausbildung ist eine Investition in die Zukunft, um den Nachwuchs im Fachkräftebereich zu sichern und qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Aus diesem Grund ist der [...] Konzern bestrebt, den Auszubildenden gute Übernahmechancen und damit berufliche Perspektiven zu eröffnen. Die Übernahme erfolgt auf der Grundlage des mit den Interessenvertretungen abgestimmten strukturierten Übernahmeprozesses bedarfs- und leistungsorientiert.“

🔑 LANDVERKEHR, 020200/177/2006

Bei der Übernahme stehen vor allem zwei Ziele im Vordergrund: den Auszubildenden rechtzeitig eine betriebliche Beschäftigungsperspektive zu eröffnen bzw., bei befristeten Übernahmen, ihre Arbeitsmarktchancen nach der Ausbildung zu verbessern.

„Die Aufgabe dieser Betriebsvereinbarung ist es, dem Auszubildenden vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses im Falle einer Nichtübernahme die nötige Zeit für Bewerbungen an andere Firmen oder Einschreibungen zu weiterführenden Schulen zu geben.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 100100/167/1999

Gelegentlich soll eine befristete Übernahme die Auszubildenden ausdrücklich materiell absichern für den Fall, dass sie nach Ausbildungsabschluss arbeitslos werden.

„Ziel ist die Vermittlung von Berufspraxis für geeignete Kandidaten, um die Chance auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Außerdem soll, falls doch Arbeitslosigkeit eintritt, der Berechnung des Arbeitslosengeldes der in dem zwölfmonatigen Arbeitsverhältnis erzielte Verdienst zugrunde liegen und nicht die niedrigere Ausbildungsvergütung.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100100/377/2006

2.2 Grundlagen von Übernahmeregelungen: Tarifverträge und betriebliche Personalplanung

Ein Großteil der betrieblichen Vereinbarungen zur Übernahme beruht auf zwei Voraussetzungen: a) tarifvertraglichen Regelungen sowie b) betrieblicher Personalplanung, nach der entweder bedarfsgerecht oder über Bedarf ausgebildet wird.

2.2.1 Tarifverträge

Viele der vorliegenden Vereinbarungen (knapp 25 %) beziehen sich auf bestehende Tarifverträge. Sie spezifizieren die darin enthaltenen Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden für die individuelle betriebliche Situation. Diese Tarifverträge sehen sowohl eine unbefristete als auch eine befristete Beschäftigung nach der Ausbildung vor.

„Die Auszubildenden, die während der Laufzeit dieses Tarifvertrages ihre Ausbildung beenden, erhalten grundsätzlich das Angebot einer Festanstellung. Im Ausnahmefall gilt die einschlägige Tarifbestimmung.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 100100/186/1998

Die Vereinbarungen beziehen sich meist auf geltende Haus- oder Manteltarifverträge sowie auf Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung bzw. Qualifizierung. Eine Bezugnahme lautet beispielsweise wie folgt.

„Vorbehaltlich eines akuten Beschäftigungsproblems im Sinne des Beschäftigungssicherungs-[Tarifvertrags] sowie vorbehaltlich Leistung, Verhalten und personenbedingter Gründe werden während der Laufzeit dieser Vereinbarung für die Standorte [...] mindestens 60 Auszubildende und am Standort [...] mindestens 24 Auszubildende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die dann noch verbleibenden Auszubildenden werden nach Maßgabe des Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrags für 12 Monate befristet übernommen. Hinsichtlich der Zahl der befristeten Übernahmen wird jährlich mit dem Standortbetriebsrat beraten, ob eine unbefristete Übernahme möglich ist.“

🔑 MASCHINENBAU, 100100/256/2004

2.2.2 Betriebliche Personalplanung: Ausbildung nach oder über Bedarf

Die konkreten Übernahmeregelungen – für ein befristetes oder unbefristetes Beschäftigungsangebot – orientieren sich in der Regel daran, ob der Betrieb nach Bedarf oder über Bedarf ausbildet. Bildet der Betrieb bedarfsgerecht aus, wird Nachwuchskräften – bei entsprechender persönlicher und fachlicher Eignung – eine unbefristete Übernahme angeboten. Bei einer Ausbildung über Bedarf kann häufig nur ein Teil der Auszubildenden unbefristet übernommen werden; alle anderen erhalten dann meist das Angebot für einen befristeten Arbeitsvertrag.

- „Demgemäß wird allen Nachwuchskräften, die die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen uneingeschränkt erfüllen, im Anschluß an ihre Ausbildung die Übernahme angeboten, und zwar
- unbefristet bei bedarfsgerechter Ausbildung in dem Fachbereich, für dessen Bedarf die Ausbildung erfolgt ist. Dies gilt auch dann, wenn der ursprüngliche Bedarf aufgrund unvorhersehbarer Entwicklungen entfallen ist bzw. entfällt.

- auf 6 Monate befristet bei Ausbildung über den eigenen Bedarf in dem Fachbereich, in dem die Ausbildung erfolgt ist.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100100/33/1998

In seltenen Fällen kann von dieser allgemeinen Regel abgewichen werden. Doch damit wird die Frage des Bedarfs keineswegs ausgeklammert, sondern lediglich auf die anschließende Beschäftigungssituation verschoben, wie das folgende Beispiel zeigt.

„Die Parteien sind sich darüber einig, dass weiterhin auch über Bedarf ausgebildet werden soll und – abhängig vom Bedarf – Auszubildende nach einer befristeten Vertragszeit unbefristet übernommen werden sollen.“

🔑 MINERALÖLVERARBEITUNG, 100100/260/2005

Häufiger werden dagegen verbindliche Übernahmequoten oder -zahlen vereinbart.

„18 % der in den Monaten Januar und Februar [...] auslernenden Auszubildenden werden ebenfalls in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis [...] übernommen. 8 weitere Auszubildende erhalten einen befristeten Arbeitsvertrag.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/99/1994

Weit häufiger als Übernahmequoten oder -zahlen finden sich dagegen Regelungen zum Umfang der betrieblichen Ausbildung, an dem sich wiederum der Umfang der Übernahmen orientiert. Dies kann eher unverbindlich als Quote formuliert werden oder als konkrete Zahl. Im Folgenden jeweils ein Beispiel, zunächst eine unspezifische Aussage zum Umfang der Übernahme.

„Die Anzahl einzustellender Auszubildender in der [...] orientiert sich unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung an dem jeweils erkennbaren zukünftigen Bedarf des Unternehmens an Ausgebildeten.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 080220/127/2008

In der folgenden Vereinbarung orientiert sich der Umfang der Übernahmen an der jeweiligen Größe der Belegschaft und wird als Prozentzahl definiert.

„Die Firma verpflichtet sich, in prozentualer Abhängigkeit von der Belegschaftsstärke jährlich neue Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Der %-Satz beträgt 1,5 % der Durchschnittsbelegschaft des Vorjahres ohne Aushilfen und Auszubildende.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 010304/24/1996

Im letzten Beispiel wird eine konkrete Zahl an zu übernehmenden Auszubildenden vereinbart.

„Die Ausbildungskapazität für die Einstellungsjahre 2001 bis 2004 wird jährlich in einer Größenordnung von mindestens 18 Ausbildungsplätzen bereitgestellt. [...] Drei Monate vor Ablauf der Ausbildung wird über die unbefristete Übernahme der Auszubildenden entschieden. Sofern keine personenbedingten und/oder verhaltensbedingten Gründe dagegen sprechen, werden mindestens jährlich 9 Auszubildende nach Abschluß ihrer Berufsausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 100100/155/2000

2.3 Voraussetzungen zur Übernahme und Übernahmeverfahren

Über die Frage, ob alle oder nur einige Auszubildende unbefristet übernommen werden, entscheidet also im Wesentlichen die unternehmensinterne Ausbildungspolitik: Wird bedarfsgerecht oder über Bedarf ausgebildet? Oder anders gefragt: Stehen nach der Ausbildung genügend freie Stellen zur Verfügung? Eine weitere, generelle Voraussetzung für eine Übernahme liegt in der Eignung der bzw. des Auszubildenden. Hier steht vor allem die Abschlussnote der Ausbildung im Mittelpunkt. Doch auch Aspekte wie Leistungsbereitschaft, Motivation und soziale Kompetenzen spielen oft eine wichtige Rolle.

„Für alle Berufsanfänger wird ein Berechnungsmaßstab zu Grunde gelegt, der über die Bewertung in der Abschlussprüfung hinausgeht. Abschlussprüfungen stellen lediglich eine Momentaufnahme von 4 – 5 Tagen dar und dokumentieren nach Auffassung der Parteien das Leistungsniveau des Einzelnen über drei Ausbildungsjahre hinweg nur teilweise. Die Leistungen von praktischer Ausbildung, Berufsschule, Zwischenprüfung spielen im Ergebnis der Abschlussprüfung keine Rolle. Um die Motivation und Leistungsbereitschaft der Azubis mehr zu fordern, wird eine Einbeziehung der Ausbildungsergebnisse während der gesamten Berufsausbildung in das Abschlussergebnis insgesamt als sinnvoll angesehen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100100/398/2006

Diesem Zitat folgt eine Aufschlüsselung und Gewichtung einzelner Ausbildungskomponenten und -abschnitte bzw. deren Prüfungen. Sie dienen als Entscheidungsgrundlage für eine Übernahme.

„Das für die Parteien relevante Abschlussergebnis entsteht durch Quotierung der Einzelergebnisse aus

- Zwischenprüfung (10 %),
- dem Durchschnitt der Berufsschulergebnisse (5 %),
- der Einschätzung während der praktischen Ausbildung (25 %)
- sowie der Abschlussprüfung (60 %).“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100100/398/2006

Die Gesamtnote entscheidet dann über die Form der Übernahme bzw. die Nichtübernahme.

Unbefristete Übernahme in Vollzeitarbeit	ermitteltes Abschlussergebnis: 1,0 – 1,5
Befristete Übernahme für 18 Monate mit 90 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit	ermitteltes Abschlussergebnis: 1,6 – 2,5
Befristete Übernahme für 9 Monate mit 90 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit	ermitteltes Abschlussergebnis: 2,6 – 3,5
Keine Übernahme	ermitteltes Abschlussergebnis ab 3,6 und Prüfungswiederholer

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100100/398/2006

Alternativ zu einem befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsangebot nach der Ausbildung wird gelegentlich auch ein Stufenmodell zugrunde gelegt: Dieses sieht zunächst eine befristete Beschäftigung für alle Nachwuchskräfte vor und verschiebt die Entscheidung über eine „Entfristung“ auf einen späteren Zeitpunkt innerhalb dieses Beschäftigungszeitraums.

„Die Auszubildenden werden auf jeden Fall im Rahmen der tariflichen Bestimmungen nach der Ausbildung übernommen. Nach dieser befristeten Übernahme werden die ehemaligen Auszubildenden bei Eignung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.“

🔑 MASCHINENBAU, 080220/92/2003

Viele Vereinbarungen regeln, wann und wie die Auszubildenden über die Entscheidung (Übernahme- oder Nichtübernahme) informiert werden. Meist lauten entsprechende Formulierungen wie folgt.

„Es wird empfohlen, mit den Auszubildenden innerhalb der letzten drei Monate des Berufsausbildungsverhältnisses eine Vereinbarung über die Übernahme in das Arbeitsverhältnis zu treffen.“

🔑 ELEKTRO, 020100/47/2008

Die hier zitierte Vereinbarung regelt im Folgenden auch den Umgang mit Auszubildenden, die nicht übernommen werden.

„Die Nichtübernahme in das Arbeitsverhältnis unmittelbar nach Beendigung der Berufsausbildung ist auf begründete Ausnahmefälle zu beschränken. Eine Bleibepflicht für die Ausgebildeten ergibt sich aus dem Berufsausbildungsverhältnis nicht. [...] Beabsichtigt das Unternehmen nach Abschluss der Berufsausbildung kein Arbeitsverhältnis mit den Auszubildenden einzugehen, so ist dies den Auszubildenden schriftlich spätestens drei Monate vor dem im Berufsausbildungsvertrag als Ende der Berufsausbildung festgesetzten Termin mitzuteilen.“

🔑 ELEKTRO, 020100/47/2008

Vereinzelt wird nicht übernommenen Auszubildenden die Möglichkeit geboten, sich etwa im Rahmen interner Stellenanzeigen bevorzugt auf offene Stellen zu bewerben.

„Nicht übernommene Auszubildende und BA-Studenten können auf eigenen Wunsch in den Bewerberpool [...] aufgenommen werden, um bei weiterem Personalbedarf und passendem Profil zu einem späteren Zeitpunkt Berücksichtigung zu finden.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100100/397/2008

Vielfach definieren Vereinbarungen mehr oder weniger deutlich, bis zu welchem Zeitpunkt über eine Übernahme bzw. Nichtübernahme entschieden sein muss. Oft werden betroffene Auszubildende vereinbarungsgemäß schriftlich oder mündlich über die Entscheidung informiert.

„Auszubildende, die nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, sind hierüber 2 Monate vor der mündlichen Prüfung bzw. spätestens am 30.11. des dritten Ausbildungsjahres vor der mündlichen Abschlußprüfung schriftlich zu informieren.“

🔑 DATENVERARBEITUNG UND SOFTWAREENTWICKLUNG, 100100/167/1999

2.4 Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis

Selbst wenn ein Betrieb nach Bedarf ausbildet und die Vereinbarung im Kern eine unbefristete Übernahme vorsieht, ist diese meist an eine Bedingung geknüpft: die Eignung der bzw. des Auszubildenden.

„Die Erstausbildung von jungen Menschen hat in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert. Es wird deshalb festgelegt, während der Laufzeit dieser Vereinbarung jährlich mindestens 16 Ausbildungsplätze anzubieten. Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 100100/31/1997

Einige Vereinbarungen äußern zudem nachdrücklich die Erwartung, dass sich Nachwuchskräfte bei einem Angebot auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis flexibel hinsichtlich ihrer Einsatzorte und – eventuell sogar berufsfremden – Tätigkeitsfelder zeigen.

„Soweit nicht leistungs-, verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegenstehen, werden die Auszubildenden [...] in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Bietet die Unternehmensleitung aufgrund eines Personalüberhangs am Standort die Übernahme in ein anderes Werk oder in eine Niederlassung [...] an und lehnt ein Auszubildender dieses Angebot ab, entfällt die Übernahmeverpflichtung des Unternehmens.“

🔑 KRAFTFAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/61/1997

2.5 Übernahme in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis

Vereinbarungen, die eine befristete Übernahme regeln, enthalten größtenteils eine Angabe über die Laufzeit des Arbeitsvertrages (6, 12, 18 oder 24 Monate).

„Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wird in jedem Jahr versucht, Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlußprüfung für mindestens 6 Monate in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.“

🔑 BAUGEWERBE, 100100/48/0

Dieses Zitat zeigt, dass auch befristete Übernahmen an eine Reihe von Bedingungen geknüpft sein können, z. B. betriebliche Beschäftigungsmöglichkeiten, erfolgreich absolvierte Abschlussprüfung sowie persönliche/fachliche Eignung. Vereinzelt regeln Vereinbarung insbesondere diesen Punkt sehr detailliert.

„Auszubildende, die nach der Prüfung nicht unbefristet übernommen werden können, jedoch eine Abschlussnote von mindestens „befriedigend“ vorweisen, erhalten einen 6-Monats-Vertrag. Einem Auszubildenden kann der 6-Monats-Vertrag nach Zustimmung des Betriebsrates verweigert werden, wenn

- sich die Fach- und/oder die Sozialkompetenz während der Ausbildung trotz Hilfestellung [...] nicht im erforderlichen Umfang entwickelt hat. Hierzu werden die internen Beurteilungen herangezogen.
- das Verhalten in der Berufsschule trotz wiederholter Gespräche nicht akzeptabel war.
- Hierzu werden die Beurteilungen und Hinweise aus der Berufsschule und vorhandene Gesprächsnotizen herangezogen.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010304/13/2003

2.6 Übernahme in kritischen betrieblichen Situationen

Ist ein Betrieb von Reorganisationsmaßnahmen, Insolvenz, Verkauf, Fusion oder Personalabbau in größerem Umfang betroffen, gehören Auszubildende erfahrungsgemäß zu den gefähr-

detsten Gruppen innerhalb der Belegschaft. In Krisenzeiten trennen sich Unternehmen zuerst von Arbeitskräften, deren Beschäftigungsschutz relativ gering ist: oft junge Arbeitnehmende mit Leiharbeitsjob oder befristetem Arbeitsvertrag. Die Gefahr der Arbeitslosigkeit besteht für diese Gruppe auch, wenn ein Unternehmen betriebsbedingt kündigen und eine Sozialauswahl treffen muss. Da diese Beschäftigten naturgemäß dem Betrieb erst kurz angehören und oft keine eigene Familie haben, sind sie als erste von Kündigung betroffen.

Vereinbarungen zu kritischen betrieblichen Situationen regeln – insbesondere in Sozialplänen oder Interessenausgleichen – die Belange dieser Zielgruppe deshalb oft in einem eigenen Passus. Sie garantieren in der Regel mindestens den Ausbildungsabschluss und enthalten eine Absichtserklärung hinsichtlich der anschließenden Weiterbeschäftigung.

„Die Bank wird eine ordnungsgemäße Beendigung der Ausbildungsverhältnisse sicherstellen. Eine Übernahme der Auszubildenden nach Abschluß der Berufsausbildung wird angestrebt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 100300/416/2001

Um den Ausbildungsabschluss selbst bei einer Insolvenz des Ausbildungsbetriebes sicherzustellen, ist auch der Gesetzgeber inzwischen aktiv geworden. In einem Änderungsgesetz zum SGB IV verabschiedete der Bundestag im Juni 2009 mehrere Regelungen, die Auszubildenden helfen sollen, ihre Ausbildung zu beenden. Dafür werden Betriebe, die Auszubildenden ermöglichen, ihre Ausbildung gegebenenfalls in einem anderen Betrieb fortzusetzen, mit einem Ausbildungsbonus gefördert. Außerdem wurde beschlossen, dass Ausgelernte, die von ihrem Betrieb übernommen werden, gleich in Kurzarbeit gehen können. Dies soll Unternehmen dazu bewegen, an ihren Auszubildenden festzuhalten.

Doch die Auswertung zeigt, dass auch vor der Gesetzesänderung schon alle verfügbaren Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, um Auszubildenden selbst in betrieblichen Krisenzeiten eine Beschäftigungsperspektive nach der Ausbildung zu bieten: etwa durch befristete Übernahmen mit reduzierter Arbeitszeit, durch den Einsatz in berufsnahen oder sogar -fremden Tätigkeiten oder, wie das folgende Beispiel zeigt, durch die aktive Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz außerhalb des Ausbildungsbetriebes.

„Auszubildenden wird eine Beendigung der Ausbildung in den verbleibenden Einheiten ermöglicht. Die Gesellschaft wird versuchen, Auszubildenden nach Beendigung ihrer Ausbildung Arbeitsplätze bei anderen Gesellschaften des [...] Konzerns zu vermitteln.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100300/158/2001

Das Gros solcher Übernahmevereinbarungen in kritischen Zeiten enthält jedoch verbindlichere Regelungen. Sie bieten den Auszubildenden zumindest eine befristete Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis an.

„Nach dem Auslernen [...] wird trotz der wirtschaftlichen Lage eine Einstellung, zunächst auf 6 Monate befristet, angeboten. Sollte sich während dieser Zeit der Bedarf ergeben, wird dem Betroffenen eine unbefristete Einstellung/Übernahme angeboten.“

🔑 ELEKTRO, 100300/101/1997

Wie eine Regelung zur Entfristung eines zunächst befristeten Arbeitsverhältnisses im Anschluss an die Ausbildung aussehen kann, zeigt das folgende Beispiel.

„Sind sich Betriebsrat und Vorstand einig, daß keine freien Stellen vorhanden sind, werden alle Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlußprüfung für mindestens 12 Monate in ein befristetes Vollzeitverhältnis übernommen, wobei auf eine möglichst zielgerichtete

Weiterqualifizierung zu achten ist. Während dieser Zeit beraten Betriebsrat und Vorstand über geeignete Maßnahmen für eine unbefristete Weiterbeschäftigung in einem Vollzeitverhältnis, entsprechend der in der Ausbildung erworbenen Qualifikation.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/818/0

„Geeigneten Maßnahmen“ für eine Weiterbeschäftigung können etwa darin bestehen, dass freierwerdende Arbeitsplätze, für die kein eigenes Fachpersonal zur Verfügung steht, vorrangig mit gerade ausgebildeten Auszubildenden besetzt werden. Eine andere Regelung sieht vor, dass befristet übernommene Auszubildende bis zu sechs Monate nach Ablauf ihres Arbeitsvertrags vorrangig bei der eventuellen Neubesetzung von Stellen berücksichtigt werden müssen.

„Ändert sich im Zeitraum von sechs Monaten nach Ende der befristeten Übernahme des ehemaligen Auszubildenden die personalpolitische Situation [...], so haben bei Neubesetzung von Stellen bei gleicher Eignung nach befristeter Übernahme ausgeschiedene ehemalige Auszubildende Vorrang vor einer externen Besetzung.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 100100/11/1996

In der bayrischen Metallindustrie geht man – als Reaktion auf die derzeitige Krise – einen anderen Weg (Köhn 2009). Dort haben sich die Tarifparteien darauf geeinigt, Auszubildende, die nicht übernommen werden können, sowie arbeitslose Jungingenieure in eine Beschäftigungsgesellschaft zu übernehmen. Die Gesellschaft nimmt ausgebildete Jugendliche auf, denen ein Betrieb aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten keine Festanstellung mehr bieten kann, und entleiht sie dann wieder an den Betrieb. Das Projekt wird vom Branchenverband, der Bundesagentur für Arbeit und dem Bayerischen Wirtschaftsministerium finanziert. Es stellt insgesamt 1.000 Plätze zur Verfügung und soll Modellcharakter für ganz Deutschland haben.

2.7 Übernahmeregelungen bei besonderen Zielgruppen

Vereinbarungen zur Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis betreffen hauptsächlich Auszubildende. Vereinzelt finden sich auch Vereinbarungen, die die Übernahme von Volontären, Trainees, Beamtenanwärtern oder (dual) Studierenden regeln. Eine weitere Gruppe von Vereinbarungen enthält Regelungen, die sich auf bestimmte Zielgruppen unter den Auszubildenden beziehen. Im Vordergrund stehen dabei insbesondere schwerbehinderte Jugendliche. In den Regelungen dazu geht es – neben der Frage einer befristeten oder unbefristeten Übernahme – meist um die Gleichbehandlung schwerbehinderter Auszubildender oder um ihre Bevorzugung gegenüber ihren nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen.

„Die Übernahme schwerbehinderter Auszubildender erfolgt auf Grundlage der Leistungskriterien, die auch für nichtbehinderte Auszubildende gelten. Die für die Ausübung der Tätigkeit besonderen Anforderungen an den Arbeitsplatz sind zu berücksichtigen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/66/2003

„Bei der Übernahme in ein festes Beschäftigungsverhältnis sind diese [schwerbehinderten Auszubildenden] bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010301/105/2002

Eine Vereinbarung geht speziell auf die Gruppe schwerbehinderter weiblicher Auszubildender ein.

„Erhöhung des Anteils schwerbehinderter Menschen in der Ausbildung mit dem Ziel der unbefristeten Übernahme:

Um der altersbedingt zu erwartenden Fluktuation von Schwerbehinderten entgegenzusteuern, soll der Anteil schwerbehinderter Menschen in der Ausbildung gehalten und nach Möglichkeit erhöht werden. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 71 SGB IX).“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/99/2004

Bei den Vereinbarungen zur Übernahme schwerbehinderter Auszubildender handelt es sich in der Regel um Integrationsvereinbarungen. Sie regeln auch die Auswahl und Einstellung schwerbehinderter Ausbildungsbewerber und -bewerberinnen sowie die Durchführung der Ausbildung. Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat haben in diesen Vereinbarungen oft eine starke Verhandlungsposition.

Eine zweite wichtige Zielgruppe der Vereinbarungen zur Übernahme von Auszubildenden bilden die Frauen. Auch hierbei geht es überwiegend um Fragen der Gleichbehandlung bzw. um die Bevorzugung von Übernahmekandidatinnen bei einer Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufen.

„Frauen sind nach der Ausbildung bei gleicher fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen, soweit zur Übernahme entsprechender Bedarf besteht.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/51/2001

„Der Anteil weiblicher Ausgebildeter, die in ihrem [...] erlernten Beruf eingesetzt werden, ist zu steigern. Bei gleichwertigen Qualifikationen haben Frauen Vorrang.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010303/43/1989

Die Vereinbarungen zu Trainees, Volontären, Beamtenanwärtern und (dual) Studierenden treffen ähnliche Übernahmeregelungen wie jene für Auszubildende. Nachfolgend ein Beispiel aus einer Trainee-Vereinbarung.

„Bis spätestens 3 Monate vor Ende der Ausbildung sind im Rahmen der Entwicklungsgespräche Schwerpunkte für den zukünftigen Arbeitsplatz des Trainees zu ermitteln und der mögliche Einsatz der/des Betroffenen [...] nach Ende der Trainee-Ausbildung zwischen Personalwesen und Trainee zu beraten. Besteht keine Möglichkeit, „externe Trainees“ [...] auf einen festen Arbeitsplatz zu übernehmen, wird das Unternehmen sich bemühen, in anderen [...] -Bereichen einen Arbeitsplatz zu finden.“

🔑 NACHRICHTENTECHNIK, UNTERHALTUNGS- UND AUTOMOBILELEKTRONIK, 020100/32/1998

Bei Praktikantinnen und Praktikanten spielt das Thema Übernahme naturgemäß keine große Rolle. Dennoch spricht eine Vereinbarung den Aspekt im Zusammenhang mit der Beschäftigung Schwerbehinderter – wengleich nur am Rande – ausdrücklich an.

„Pro Jahr werden vom Arbeitgeber mindestens vier Arbeitsplätze für behinderte Praktikanten/innen angeboten, um schwerbehinderte Menschen als Nachwuchskräfte zu fördern. Geeignete Praktikanten/innen werden bei der nächstmöglichen Einstellung/Ausbildung bevorzugt berücksichtigt.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010301/67/2003

2.8 Übernahme im Zusammenhang mit anderen Regelungsthemen

Wie bereits mehrfach angedeutet, ist das Thema Übernahme häufig an weitere Regelungsthemen gekoppelt: an die Festlegung der betrieblichen Ausbildungsquote bzw. die Anzahl der neu einzustellenden Auszubildenden, die Beurteilung der bisherigen Leistung, an drohenden Personalabbau, die Integration Schwerbehinderter oder an die Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Weitere, eng mit dem Übernahmethema verknüpfte Regelungsaspekte betreffen die Beteiligung an betrieblichen Fonds etwa zur Altersversorgung, das Einsatzgebiet bzw. den Einsatzort nach der Übernahme sowie die Eingruppierung bzw. eventuelle Zuwendungen.

„In die [...] Altersversorgung werden nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen, die mit dem Unternehmen einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben; das Höchstaufnahmealter für die [...] Altersversorgung ist das 65. Lebensjahr. Auszubildende werden erst nach Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen aufgenommen.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 050104/23/1997

Hinsichtlich des Einsatzgebietes nach der Übernahme garantiert keine Regelung ein bestimmtes Tätigkeitsfeld. Im günstigsten Fall werden die Wünsche der übernommenen Nachwuchskraft „berücksichtigt“.

„Die Vorstellungen der Auszubildenden und BA-Studenten hinsichtlich des Einsatzgebietes bzw. -ortes und der Tätigkeit sollen dabei, soweit dies mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist, berücksichtigt werden.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 100100/397/2008

Regelungen zur Eingruppierung nach der Übernahme finden sich selten. Folgende Vereinbarung wurde im Zusammenhang mit einer betrieblichen Reorganisation geschlossen.

„Für alle nach dem 30.04.1997 neu in die [...] eintretenden Mitarbeiter sowie bei der Übernahme von Auszubildenden nach dem 30.04.1997 richtet sich die Gehaltsfindung (Richtwertkurve und individuelle Gehälter) nach den einheitlichen betrieblichen Gehaltssystemen der [...], die auf den neuen regionalen [...] Niveaus aufbauen.“

🔑 KFZ-REPARATUR UND -HANDEL, TANKSTELLEN, 100100/326/1997

Sofern Zuwendungen im Zusammenhang mit Übernahmeregeln thematisiert werden, handelt es sich dabei um einmalige Prämien bzw. Aufwandsentschädigungen für Auszubildende, die sich bereit erklären, nach der Ausbildung an einem anderen Standort weiterbeschäftigt zu werden.

„Auszubildende, die das Angebot einer Weiterbeschäftigung an einem anderen Standort annehmen, erhalten eine einmalige Aufwandsentschädigung in Höhe von 2.000 (brutto).“

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/414/2006

3 Mitbestimmungsrechte von Betriebsrat und Beschäftigten

Die untersuchten Vereinbarungen zeigen, dass Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen ihre gesetzlichen Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Übernahme von Auszubildenden weitgehend ausschöpfen. Eine typische Regelung lautet etwa folgendermaßen.

„Die Dienststelle wird mit dem Personalrat und der JAV die konkreten Übernahmemöglichkeiten beraten. Liegen Tatsachen vor, aufgrund derer die Dienststelle die unbefristete Weiterbeschäftigung aller Auslernenden nicht ermöglichen kann, so sind der Personalrat und die JAV darüber zu informieren, welche Ausgebildeten nicht übernommen werden sollen. Eine ggf. erforderliche Auswahl bezüglich der Übernahme unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 100100/3/1997

Die Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretung reicht dabei a) von der grundsätzlichen Durchsetzung einer verbindlichen betrieblichen Regelung zur Übernahme im Rahmen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung über b) die Wahrnehmung ihrer Informationsrechte bei der Umsetzung solcher Regelungen bis c) zur Mitsprache bzw. Mitbestimmung bei der Einstellung und dem Einsatz der übernommenen Ausgebildeten etwa im Rahmen einer paritätisch besetzten Kommission.

Auch hinsichtlich anderer Zielgruppen, die in den Übernahmevereinbarungen angesprochen werden – Praktikanten, Trainees, Studierende usw. – sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in aller Regel deutlich formuliert.

3.1 Informations- und Beratungsrechte

Die häufigste Form der Beteiligung, die in den vorliegenden Vereinbarungen beschrieben wird, ist die Unterrichtung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung durch den Arbeitgeber bzw. ein Anhörungs- und Beratungsrecht bei Fragen der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. Im Vordergrund steht dabei ein transparentes Verfahren.

„Bei Unstimmigkeiten bezüglich der Übernahmeentscheidung wird der örtliche Betriebsrat einbezogen, es sei denn, der Azubi widerspricht. Der zuständige Arbeitskreis des Gesamtbetriebsrates wird über den aktuellen Stand der Übernahme der Auszubildenden informiert.“

🔑 KREDITGEWERBE, 020100/37/2007

Das folgende Beispiel aus der Automobilbranche definiert das Beratungsrecht des Betriebsrats in einer paritätisch besetzten Kommission aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung. Das letzte Wort hat hier jedoch die Arbeitgeberseite.

„Die befristete Übernahme der Azubis, die nach der Beurteilung der Abteilung Berufsausbildung durch in der Person oder im Leistungsverhalten liegenden Gründen für eine unbefristete Übernahme nicht geeignet erscheinen, wird in einer zu bildenden paritätischen Kommission beraten. Dieser Kommission, unter der Federführung der Abteilung Berufsausbildung, gehören die Personalabteilung und der Betriebsrat an. Sie erarbeitet einen Entscheidungsvorschlag. Die Personalabteilung entscheidet auf Basis des Vorschlages der Kommission.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/175/1998

Nach § 70 Abs. 1 BetrVG gehört es zu den Aufgaben der JAV, im Rahmen der Betriebsratsarbeit auch bei Fragen der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis aktiv zu werden. So ist die JAV in den untersuchten Vereinbarungen regelmäßig in die Regelungen der Informations- und Beratungsrechte der Arbeitnehmervertretung mit eingeschlossen. Auch wenn es, wie im Folgenden, um die Besetzung einer paritätischen Kommission geht.

„Diese Kommission wird von dem Bereich Personalentwicklung einberufen. Sie wird arbeitnehmerseitig durch JAV- und Betriebsratsmitglieder besetzt.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 020100/35/1999

3.2 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Arbeitnehmervertretung spiegeln sich auch in den ausgewerteten Vereinbarungen wider: in der Teilnahme an Gesprächen mit Übernahmekandidaten, in der Mitarbeit in einer paritätischen Kommission bzw. Schlichtungsstelle sowie im Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei mitbestimmungsrelevanten Sachverhalten. Zunächst ein Beispiel für die Teilnahme des Betriebsrats an Übernahmegesprächen.

„Auf Wunsch des Führungstrainees kann ein Mitglied des Betriebsrats zum Abschlußgespräch hinzugezogen werden.“

🔑 POSTDIENSTLEISTER, 020100/24/1997

Die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung beschränkt sich hier auf ihre Teilnahme an Übernahmegesprächen (wobei die Initiative hierzu vom Übernahmekandidaten ausgehen muss). Ihre Position in einer paritätischen Kommission ist – durch den institutionalisierten Charakter dieses Ausschusses und seine oft detailliert geregelten Aufgaben und Befugnisse – sehr viel stärker.

„Zur Sicherung des Eigenbedarfs, ermittelt durch eine kontinuierliche Nachfrageplanung durch die Fachabteilungen und den Bereich Personalentwicklung, werden ausgewählte Auszubildende nach Beendigung des Spezialisierungsjahres in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Kriterien zur unbefristeten Übernahme sind mit folgender Gewichtung:

- innerbetriebliche Leistungen (qualitative Beurteilungen durch die Fachabteilungen)
- schulische Leistungen
- Beurteilung der Arbeit im Spezialisierungsjahr durch die Fachabteilung bzw. im Juniorcenter durch den Mentor.

Die Entscheidung, geleitet durch die zuvor aufgeführten Kriterien und die Bedarfsmeldungen der Fachabteilungen, wird durch eine paritätisch besetzte Kommission 3 Monate vor Abschluß des Erweiterungsjahres getroffen.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 020100/35/1999

Noch stärker werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in einer Vereinbarung aus der Automobilbranche definiert. Darin wird die Geschäftsführung von einer tarifvertraglich festgelegten Übernahmeverpflichtung entbunden – allerdings nur, wenn die Arbeitnehmervertretung zustimmt.

„Es besteht Einvernehmen, dass die Geschäftsleitungen hinsichtlich der Auszubildenden, die in den Jahren 2006 und 2007 ihre Ausbildung erfolgreich beenden, mit Zustimmung des Gesamtbetriebsrates von der tarifvertraglich geregelten Übernahmeverpflichtung

befreit werden, da die Voraussetzungen des § 3 Ziffer 2 des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung (Tarifgebiet Hessen/Rheinland-Pfalz) bzw. des § 8 Abs. 2 des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke (Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen) erfüllt sind.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/231/2005

3.3 Mitbestimmungsregelungen bei weiteren Zielgruppen

Bei Beamtenanwärtern ist die Beteiligung der Personalvertretung am Übernahmeverfahren relativ stark und entspricht in etwa der bei den Auszubildenden. Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter nehmen ihre Informations- und Beratungsrechte – z. B. im Rahmen ihrer Mitarbeit in einer paritätischen Kommission – wahr. Bei der Übernahme von Trainees bleibt es dagegen meist bei der Unterrichtung des Betriebsrats, mitunter kann (wie oben zitiert) der Betriebsrat auf Wunsch des Trainees zum Abschlussgespräch hinzugezogen werden. Ähnliches gilt auch für Volontäre sowie für Studierende.

Sehr gut sind die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung bei schwerbehinderten Auszubildenden geregelt. Neben dem Betriebs- oder Personalrat spielt hier vor allem die Schwerbehindertenvertretung eine wichtige Rolle in der Vertretung der Rechte dieser Beschäftigtengruppe.

„Vor der Entscheidung über die Besetzung eines freien Ausbildungsplatzes oder die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, für die Bewerbungen Schwerbehinderter zu berücksichtigen sind, ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Hierzu hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen des/der schwerbehinderten Bewerbers/Bewerberin und der Bewerber, die nach Meinung des Arbeitgebers gleich oder besser als diese/r geeignet sind, die freie Stelle zu besetzen sowie auf Teilnahme an Gesprächen mit Bewerbern. Der Arbeitgeber unterrichtet die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat – unter Darlegung der Gründe – über die beabsichtigte Entscheidung.

Ist die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese mit ihnen zu erörtern.“

🔑 KREDITGEWERBE, 010301/57/2003

Beide Organe der betrieblichen Interessenvertretung nehmen bei der Übernahme schwerbehinderter Auszubildender und Praktikanten ihr Informations- und Beratungsrecht wahr.

3.4 Mitbestimmungsregelungen in Tarifverträgen

Wie erwähnt, basieren Übernahmeregelungen vielfach auf tarifvertraglichen Bestimmungen, die in den Vereinbarungen auf die betrieblichen Belange zugeschnitten werden. Diese Tarifverträge enthalten oft auch Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung, die in den Vereinbarungen weiter präzisiert werden. So wird im folgenden Tarifvertrag etwa die Einrichtung paritätischer Kommissionen vereinbart.

„Auf betrieblicher Ebene wird an jedem Standort eine Steuerungsgruppe aus je 3 Mitgliedern [der Geschäftsführung und des Betriebsrats] eingerichtet. Aufgabe der Gruppen ist es, quartalsweise den jeweils vorhandenen Bedarf zu beraten und möglichst einvernehmlich den Einsatz von Stammpersonal, Befristungen, Fremdarbeitskräften, 40h-Verträgen abzustimmen. Sollte es hierbei wegen Abweichungen von den verabredeten Grundsätzen zu Meinungsverschiedenheiten kommen, wird die übergeordnete Steuerungsgruppe angerufen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 100100/186/1998

Im Weiteren werden dann die (paritätische) Zusammensetzung und die Aufgaben dieser übergeordneten Steuerungsgruppe sowie die (ebenfalls paritätische) Zusammensetzung einer betrieblichen Einigungsstelle geregelt.

„Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat richten eine übergeordnete Steuerungsgruppe aus je drei Mitgliedern ein. Aufgabe dieser Steuerungsgruppe ist es, die Erfahrungen in der Anwendung dieses Zusatztarifvertrages zu analysieren, zu bewerten und möglicherweise auftretende Probleme in der Anwendung und Auslegung aufzugreifen und auf eine Lösung hinzuwirken. Kommt es in dieser Steuerungsgruppe zu keiner Einigung über die Anwendung des Zusatztarifvertrags, so tritt eine betriebliche Einigungsstelle [...] zusammen und entscheidet verbindlich. Die Anzahl der Beisitzerinnen bzw. Beisitzer wird je Betriebspartei mit 3 festgelegt. Zusätzlich kann jede Tarifvertragspartei eine/n Sachverständige/n entsenden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 100100/186/1998

3.5 Beteiligung der Beschäftigten

Die Übernahmekandidaten sind insofern am Übernahmeverfahren beteiligt, als sie mehrere Monate vor Ausbildungsende schriftlich und/oder im Rahmen eines Gesprächs über die Form ihrer Weiterbeschäftigung informiert werden müssen.

„Die Entscheidung [bezüglich einer Übernahme] ist dem Trainee rechtzeitig, spätestens jedoch 2 Wochen vor Ende des Führungstraineeprogramms, mitzuteilen. Sie wird in einem Abschlußgespräch mit dem Führungstrainee erörtert.“

🔑 POSTDIENSTLEISTER, 020100/24/1997

Beteiligung meint auch, die Betroffenen a) können sich auf eine freie Arbeitsstelle im Betrieb bewerben oder b) sie erhalten eine Aufwandsentschädigung bei Annahme eines Arbeitsplatzes außerhalb des Ausbildungsbetriebs.

„Sollte ein befristeter bzw. unbefristeter Einsatz am Ausbildungsstandort nicht möglich sein, so können die Jungfacharbeiter auch an anderen Standorten, in einem ausgegliederten Betrieb bzw. innerhalb eines Joint Ventures unbefristet, zu den jeweils dort gültigen Bedingungen, eingestellt werden. Für diese Flexibilität wird eine Einmalzahlung in Höhe von DM 20.000 brutto gewährt.“

🔑 KRAFTFAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 100100/175/1998

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die untersuchten Vereinbarungen das Thema Übernahme sowohl sehr umfangreich als auch sehr detailliert regeln. Die verschiedenen Zielgruppen, die für eine Übernahme in Frage kommen (neben Auszubildenden, Studierenden, Trainees, Volontären oder Beamtenanwärtern etwa auch weibliche und schwerbehinderte Auszubildende) werden behandelt. Ausführlich werden die Probleme erörtert, die im Zusammenhang mit einer Übernahme auftreten können: etwa die Frage einer befristeten oder unbefristeten Übernahme, der Einsatzort und das Tätigkeitsgebiet. Auch die Beteiligung des Personal- oder Betriebsrats an der Umsetzung des Übernahmeverfahrens ist im Allgemeinen klar und gut geregelt: die Informations-, Anhörungs-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte werden in den Vereinbarungen deutlich definiert und voneinander abgegrenzt.

Auffallend ist der hohe Anteil sogenannter eigenständiger Vereinbarungen zur Übernahme. Etwa jede siebte der insgesamt 134 untersuchten Vereinbarungen regelt das Thema ausschließlich und z. T. sehr umfassend. Dies lässt vermuten, dass es sich hierbei um einen wichtigen betrieblichen Regelungsgegenstand handelt.

Umso überraschender ist es deshalb, dass eine Arbeitnehmergruppe, deren Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren stark zugenommen hat, keine bzw. kaum in den Übernahmevereinbarungen erwähnt wird: die Praktikantinnen und Praktikanten. Häufig wird bei dieser Personengruppe der „Klebeeffekt“ beschworen, d. h. die Möglichkeit, sich während des Praktikums im Betrieb zu bewähren und in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis oder eine Ausbildung übernommen zu werden. Möglicherweise ist das nahezu völlige Fehlen dieser Zielgruppe der Tatsache geschuldet, dass der größte Teil der untersuchten Vereinbarungen bis weit in die 1990er Jahre zurückreicht, als das Thema Praktikantenjobs noch weniger drängend war.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Die eingangs zitierte DGB-Studie (DGB Bundesvorstand 2009) zeigt, dass die Arbeitslosigkeit in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen dreimal so stark gestiegen ist wie die allgemeine Erwerbslosigkeit. Als Gründe hierfür sehen die Autoren u. a. die Tatsache, dass viele junge Ausgebildete von ihren Betrieben entweder nicht übernommen werden oder nach einem befristeten Arbeitsverhältnis arbeitslos werden. Dies zeigt einmal mehr die Notwendigkeit, sich als Betriebsrat und JAV gerade in Zeiten der Krise um die Beschäftigungssicherung solcher Risikogruppen in der Belegschaft zu bemühen. Ein Schritt auf diesem Weg ist der Abschluss einer verbindlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu ihrer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

Eine Betriebsvereinbarung, die das Übernahmeverfahren und seine Kriterien wirkungsvoll regelt, sollte zunächst über die Hintergründe und die Grundsätze der Vereinbarung informieren: Wird bedarfsgerecht oder über Bedarf ausgebildet? Werden die Auszubildenden bei entsprechender fachlicher und persönlicher Eignung übernommen? Wenn ja – befristet oder unbefristet? Welche Ziele verbindet man mit der Übernahme?

Schließlich muss eine Betriebsvereinbarung die Zielgruppe definieren, um die es geht: Auszubildende, Beamtenanwärter, Trainees oder Volontäre. Da der Einsatz von Praktikanten in deutschen Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnt, stellt sich die Frage, ob nicht auch diese Gruppe in Übernahmevereinbarungen mit einbezogen werden sollte. Durch die Einrichtung dauerhaft besetzter, billiger Praktikumsstellen vermeiden Unternehmen immer häufiger reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Deshalb ist es grundsätzlich begrüßenswert, wenn der Einsatz von Praktikanten in einer Betriebsvereinbarung verbindlich geregelt wird. Bei der Über-

nahme von Praktikanten in ein Normalarbeitsverhältnis kann sich allerdings ein Problem aus der Befristung ihres Praktikums ergeben: Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist die wiederholte Befristung ohne sachlichen Grund unzulässig. Um dieses Problem zu umgehen, rät eine Informationsbroschüre der DGB-Jugend (DGB Bundesvorstand 2007) dazu, a) entweder einen Passus in den Praktikumsvertrag aufzunehmen, wonach es sich um ein „Praktikum zu Ausbildungszwecken“ nach § 26 Berufsbildungsgesetz handelt, oder b) die Befristung im Arbeitsvertrag mit dem Sachverhalt „Befristung im Anschluss an ein Studium zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung“ zu begründen.

Ein wichtiger inhaltlicher Punkt bei der Gestaltung einer Betriebsvereinbarung zur Übernahme ist die Frage, in welcher Form die Übernahme stattfinden soll: unbefristet oder befristet? Oder sollen beide Modelle möglich sein? Bei befristeten Übernahmen sollte auf jeden Fall die Beschäftigungsdauer definiert werden – unter einem wichtigen Aspekt: Nach heutiger Rechtslage muss ein solches Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Monate bestehen, um auf der Basis seines Einkommens Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben. Soll sowohl befristet als auch unbefristet übernommen werden, ist es ratsam, a) die Anzahl oder den Anteil der Übernahmekandidaten zu präzisieren und b) die Kriterien für eine befristete oder unbefristete Übernahme festzulegen. Aus Sicht des Betriebsrates kann es sinnvoll sein, Regelungen anzustreben, die

- befristet Übernommenen die Möglichkeit einer Entfristung ihres Arbeitsverhältnisses eröffnen,
- ehemaligen Beschäftigten, die nach einer befristeten Beschäftigung das Unternehmen verlassen mussten, für einen definierten Zeitraum das Recht einräumen, sich an internen Stellenausschreibungen zu beteiligen,
- das Verfahren bei Nichtübernahme festlegen.

Zwei Regelungspunkte dürfen schließlich in keiner Betriebsvereinbarung fehlen: die Beteiligung des Betriebsrats am Übernahmeverfahren auf der Grundlage des BetrVG und die Einbindung der Übernahmekandidaten in den Prozess, z. B. über ein geregeltes Informations- und Abstimmungsverfahren zwischen den Betroffenen und dem Arbeitgeber.

6 Bestand der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl absolut
Betriebsvereinbarungen	70
Gesamtbetriebsvereinbarungen, Konzernbetriebsvereinbarungen	16
Entwurf zur Betriebsvereinbarung	1
Interessenausgleiche, Sozialpläne	8
Dienstvereinbarungen	17
Gesamtdienstvereinbarungen	6
Frauenförderpläne	2
Richtlinien, Regelungsabsprache, Protokollnotiz	5
Haustarifverträge	7
Kooperationsvertrag unter Einbeziehung der Gewerkschaften	1
Standort-Erklärung	1
Gesamt	134

TABELLE 1: ART UND ANZAHL DER VEREINBARUNGEN

Branchen	Anzahl absolut
Abwasser- und Abfallbeseitigung, Entsorgung, Recycling	1
Verlags- und Druckgewerbe	9
Fahrzeughersteller Kraftwagen	10
Fahrzeughersteller sonstige Fahrzeuge	5
Fahrzeughersteller Kraftwagenteile	2
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	2
Nachrichtentechnik, Unterhaltungs- und Automobilelektronik	1
Metallerzeugung und -bearbeitung	4
Metallverarbeitung	4
Maschinenbau	7
Chemische Industrie	8
Papiergewerbe	1
Mineralölverarbeitung	2
Ernährungsgewerbe	1
Baugewerbe	1
Elektro	2
Gummi- und Kunststoffherstellung	2
Öffentliche Verwaltung	24
Kreditgewerbe	10
Versicherungsgewerbe	4
Energiedienstleister	7
Wasserversorgung	2
Gesundheit und Soziales	4
Landverkehr	4
sonstige Verkehrsdienstleister	2
Datenverarbeitung und Softwareentwicklung	3
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	4
Großhandel (ohne Kfz)	2
Einzelhandel (ohne Kfz)	2
Kfz-Reparatur und -Handel, Tankstellen	2
Grundstücks- und Wohnungswesen	1
Postdienstleistungen	1
Gesamt	134

TABELLE 2: BRANCHENVERTEILUNG DER VEREINBARUNGEN

Abschlussjahr	Anzahl absolut
1988-1999	51
2000	9
2001	7
2002	9
2003	12
2004	11
2005	10
2006	6
2007	3
2008	5
Gesamt	134

TABELLE 3: ABSCHLUSSJAHR DER VEREINBARUNGEN

Literatur- und Internethinweise

Literatur

DGB Bundesvorstand (2007): PraktikantInnen im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des Betriebs- und Personalrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Broschüre der DGB-Jugend, Berlin. (<https://www.dgb-bestellservice.de>)

DGB Bundesvorstand (2009): Arbeitsmarkt aktuell. Krise trifft Junge und Ältere besonders stark, 07/2009, Berlin. (http://www.dgb.de/2009/07/22_arbeitslosenzahlen)

Görizt, Berthold/Hase, Detlef/Krehnke, Anna/Rupp, Rudi (2005): Interessenausgleich und Sozialplan, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt.

Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie (2007): Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin

Köhn, Rüdiger (2009): Modellprojekt Beschäftigungsbrücke für Azubis und Ingenieure, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 8. Mai 2009.

Internethinweise

Eine Vielzahl von Informationen zu den Themen Ausbildung, Praktikum, Studium und Arbeit findet sich auf den Internetseiten der DGB-Jugend: www.dgb-jugend.de

Informationen u. a. zum Thema betriebliche Mitbestimmung und Betriebsverfassungsgesetz enthält die Homepage des Deutschen Gewerkschaftsbundes: www.dgb.de

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren der Auswertungen Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an:

info.betriebsvereinbarungen@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de