

## Befristet Beschäftigte

Silke Greve

### Inhalt

Zusammenfassung . . . . .	3
Vorwort . . . . .	4
Abkürzungsverzeichnis . . . . .	5
1 Rahmenbedingungen. . . . .	6
2 Regelungsinhalte . . . . .	8
3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente. . . 24	
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme. . . 27	
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise . . . . .	28
6 Bestand der Vereinbarungen. . . . .	32
Literatur- und Internethinweise . . . . .	34
Verzeichnis Gerichtsurteile. . . . .	35
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung. . . . .	36

## Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

### Befristet Beschäftigte

Silke Greve

Silke Greve ist promovierte Juristin und Rechtsanwältin bei AfA Frankfurt mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Datenschutzrecht.

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf  
Kontakt: 0211/7778-167, [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)  
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf  
Stand: August 2015

Online-Publikation, download unter:  
[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://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.

## Zusammenfassung

Befristet Beschäftigte stellen mittlerweile einen Anteil von rund 8 % der Beschäftigten in Deutschland dar und der Trend ist weiterhin leicht steigend. In manchen Branchen und Altersgruppen wird dieser Durchschnittswert deutlich überschritten. So erstaunt es, dass die Anzahl der Betriebsvereinbarungen noch immer recht gering ist. Ausgewertet wurden hier 19 Vereinbarungen. Es fällt auf, dass viele der bestehenden Mitbestimmungsrechte nur unzureichend oder gar keinen Niederschlag in Vereinbarungen finden. Die Tatsache, dass Befristungsverträge zumeist einen erheblichen Einfluss auf die Lebensgestaltung der Arbeitnehmer haben, weil längerfristige Planungen ohne eine sichere und dauerhafte Erwerbsgrundlage nicht möglich sind, würde einen wesentlich restriktiveren Umgang mit der Materie rechtfertigen. Hauptsächliche Regelungspunkte sind noch immer die Festlegung von Quoten und die nähere Ausgestaltung von Befristungsgründen, die jedoch den gesetzlichen Vorgaben folgen müssen. Die Quotenregelungen dienen vornehmlich dem Schutz der Stammbeschäftigten. Für die befristet Beschäftigten hingegen wäre es von Vorteil, wenn gerade die zwingenden Mitbestimmungsrechte, die Betriebsräte beispielsweise bei der Einstellung auch von befristeten Arbeitnehmern nach § 99 BetrVG ausüben können, in den Vereinbarungen mehr zur Geltung kämen und differenzierter ausgestaltet wären.

## Vorwort

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ist häufig die einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit. Laut Statistischem Bundesamt waren aus diesem Grund im Jahr 2012 immerhin 42 % der befragten Beschäftigten „unfreiwillig“ befristet beschäftigt. Nur 5 % hatten bewusst ein befristetes Arbeitsverhältnis gewählt. Von 2011 bis 2014 konnte ein leichter Rückgang verzeichnet werden. Es waren „nur“ noch 8,1 % befristet beschäftigt, rund 3 Millionen Menschen. Damit liegt Deutschland leicht unter dem EU-Durchschnitt von 8,2 %. Besonders Jüngere sind betroffen: 17,2 % der 25 bis 34-Jährigen sind befristet beschäftigt. Menschen unter 25 fließen gar nicht erst in diese Berechnung ein.

Den Interessenvertretungen ist es ein Anliegen, befristet Beschäftigte zumindest soweit mit Regelungen zu unterstützen, wie es in ihrer Mitbestimmungsmacht liegt. Gleichwohl ist die Anzahl der vorliegenden Betriebsvereinbarungen mit Regelungen zu diesem Thema noch immer sehr gering. Zudem vermitteln viele von ihnen Eindruck, dass befristet Beschäftigte hauptsächlich als Personalpuffer eingesetzt werden sollen. Dahingegen ist die befristete Übernahme von Auszubildenden sicherlich positiv zu bewerten. Dies gilt ebenso für Regelungen, die befristet Beschäftigte bei der unternehmensinternen Stellenbesetzung fördern.

Für die Analyse wurden 19 betriebliche Vereinbarungen ausgewertet, die sich in vollem Umfang oder teilweise dem Thema Befristung widmen. Ausgenommen wurden bewusst Vereinbarungen aus dem Wissenschaftsbereich, da diese auf einer anderen gesetzlichen Grundlage fußen (WissZeitVG) und hinsichtlich der Befristungsbedingungen nicht vergleichbar sind.

Gezeigt wird, welche Regelungstrends zur Gestaltung bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema Befristete Beschäftigung aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten – denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, die 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](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

## Abkürzungsverzeichnis

ArbG	Arbeitsgericht
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
EuGH	Europäischer Gerichtshof
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MA	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
MTV	Manteltarifvertrag
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

## 1 Rahmenbedingungen

Der Anteil der befristet Beschäftigten in Deutschland nimmt in den letzten Jahren zu – beständig, aber moderat. Allerdings ist innerhalb des prozentualen Gesamtwerts von rund 8 % im Jahr 2013 die Belastung bei verschiedenen Alters- und Bildungsgruppen sehr unterschiedlich. Akademiker sind mit einem Schnitt von rund 29 % besonders betroffen, wenn es um die zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnisse geht. Dafür sind Frauen (9 %) nicht wesentlich häufiger betroffen als Männer (8 %) – eine Differenz, die in den vergangenen 20 Jahren abgenommen hat (1991: Frauen 7 %, Männer 5 %). Auch die Branchenzugehörigkeit spielt eine wesentliche Rolle, wenn es um den Anteil befristeter Verträge geht. An Hochschulen ist der Anteil befristet Beschäftigter naturgemäß sehr hoch (79,3 %) – ermöglicht durch das „Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“ (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, WissZeitVG). Aber auch im Gesundheitswesen liegt die Quote weit über dem deutschen Durchschnitt (59,5 %), ebenso wie in der öffentlichen Verwaltung (28,9 %)<sup>1</sup>. Dabei liegt Deutschland mit durchschnittlich 8 % im Mittelfeld der Anteile befristet Beschäftigter: Sie liegen im EU-Durchschnitt bei 11 %. In Spanien (21,4 %) und Polen (23,4 %) zeigen die Werte, dass mindestens jede/r Fünfte einen zeitlich begrenzten Arbeitsvertrag besitzt.

Die jüngeren Arbeitnehmer<sup>2</sup> zwischen 15 und 25 Jahren haben zwar wieder etwas bessere Chancen auf einen unbefristeten Vertrag, da die Befristungsquote in den vergangenen Jahren von 57 % (2010) auf 41 % (2012) zurückging<sup>3</sup>. Doch dafür steigen die Anteile der Befristungen bei Neuverträgen seit 20 Jahren immens: von 32 % im Jahr 1991 auf 47 % im Jahr 2010<sup>4</sup>. Eine Umfrage unter Betriebsräten aus mehr als 5000 Betrieben ergab: Nur in 15 % der Unternehmen überwiegen die dauerhaften Arbeitsverhältnisse; dagegen wird in 42 % der Fälle auf Befristungen gesetzt. Damit liegt die Quote fast gleichauf mit den Leiharbeitsverhältnissen (43 %)<sup>5</sup>.

Betriebsräte sind hierbei schon deswegen gefragt, weil die Befristungsverträge oftmals nicht auf freiwilligem Entschluss der bzw. des jeweiligen Beschäftigten beruhen. Für viele ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages die einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit – weil sie keine Dauerstelle gefunden haben. Im Jahr 2012 gaben 42,2 % der befragten Beschäftigten an, aus diesem Grund „unfreiwillig“ befristet beschäftigt zu sein. 27 % gaben als Grund einen Probearbeitsvertrag an und bei 22 % war das Ausbildungsverhältnis der Befristungsgrund; nur 5 % hatten bewusst ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gewählt. Dabei ist der Anteil der ungewollten Zeitverträge weiter gestiegen: Im Jahr 2002 lag er bei gut 36 %, im Jahr 2012 bereits bei über 42 %. Es muss daher ein Anliegen der Beschäftigtenvertretungen sein, die zwangsweise befristet Beschäftigten zumindest soweit mit Regelungen zu unterstützen, wie dies in ihrer Mitbestimmungsmacht liegt<sup>6</sup>.

Die neuesten Entwicklungen in der Rechtsprechung sind ebenfalls nicht dazu geeignet, kurzfristig Rechtssicherheit zu schaffen: So hat im April 2014 das Arbeitsgericht Braunschweig<sup>7</sup> die Frage der Verfassungsmäßigkeit von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt. Darin geht es um die Rechtskonformität mit der deutschen Verfassung, aber auch mit den europarechtlichen Vorgaben zur Auslegung hinsichtlich eines Vorbeschäftigungsverbots. Ein unbefristetes Vorbeschäftigungsverbot sei unverhältnismäßig, mit der Verfassung nicht in Einklang zu bringen und entspräche auch nicht dem Sinn und Zweck der EU-Richtlinie 1999/70/EG. Grund für die Regelung sei eine Verhinderung von Befristungsketten gewesen, nicht die völlige Unmöglichkeit, je wieder einen zeitlich beschränkten Vertrag bei einem ehemaligen Arbeitgeber zu erhalten. Gleichzeitig wird jedoch auch die Festlegung des Vor-

1 Vgl. Statistisches Bundesamt, Auswertungen aus den Jahren 2001 und 2012, [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4\\_2\\_BefristetBeschaeftigte.html](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_2_BefristetBeschaeftigte.html) [14.7.2015].

2 Aus Gründen der Vereinfachung wird hier für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Begriff Arbeitnehmer verwendet.

3 Vgl. Astheimer 2012.

4 Vgl. [www.boeckler.de/pdf/impuls\\_2010\\_05\\_2.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2010_05_2.pdf) [14.7.2015].

5 Vgl. [www.igmetall.de/atypische-beschaeftigung-leiharbeit-und-befristung-4186.htm](http://www.igmetall.de/atypische-beschaeftigung-leiharbeit-und-befristung-4186.htm) [14.7.2015].

6 Statistisches Bundesamt, Auswertungen aus den Jahren 2002 und 2012, [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4\\_3\\_UnfreiwilligbefristetBeschaeftigte.html](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_3_UnfreiwilligbefristetBeschaeftigte.html) [27.3.2015].

7 ArbG Braunschweig, Beschluss vom 03.04.2014 – 5 Ca 463/13.

beschäftigungsverbots auf drei Jahre, wie es das Bundesarbeitsgericht (BAG)<sup>8</sup> vorgenommen hat, als nicht gerechtfertigt angesehen. Diese Einschränkung sei aufgrund des eindeutigen Wortlauts des Gesetzestextes eine selbst für das BAG zu weitgehende Kodifizierung der Norm und damit ein Verstoß gegen das Gewaltenteilungsprinzip aus Art. 20 Abs. 2 Grundgesetz. Zudem verstoße § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gegen die Berufsausübungsfreiheit der Unternehmen. Die Regelung müsse offen bleiben für eine unterschiedliche Anwendung, beispielsweise hinsichtlich verschiedener „schnellebiger“ Branchen. Zusammenfassend wird also vom ArbG Braunschweig festgestellt: Ein unbefristetes Vorbeschäftigungsverbot sei zwar unverhältnismäßig, weil es hierfür beispielsweise bei einer 20 Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung keinerlei Rechtsgrund mehr gäbe; andererseits habe das BAG aber nicht die Kompetenz, willkürlich ein starres Vorbeschäftigungsverbot von drei Jahren anzunehmen. Damit ist die Rechtslage unsicherer denn je.

In einer anderen, ebenfalls aus dem Jahr 2014 stammenden Entscheidung geht es bei der Frage der Vorbeschäftigung um den Begriff „derselbe Arbeitgeber“. Diesbezüglich hat das BAG den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht Köln zurückverwiesen. Seines Erachtens sei die Sache nicht entscheidungsreif gewesen. Das LAG habe nicht geprüft, ob zwei „unterschiedliche“ Arbeitgeber eventuell bewusst Arbeitnehmer von einem zum anderen „verschoben“ hätten, um Festanstellungen zu vermeiden. Auch wenn es sich dabei tatsächlich um zwei verschiedene Arbeitgeber im Rechtssinne handelt, wie es in § 14 TzBfG verlangt wird, hätten diese die Vorschrift dann rechtsmissbräuchlich ausgenutzt – was nicht zulässig ist. Brisant daran ist in erster Linie, dass es sich bei den beiden Arbeitgebern um die Bundesagentur für Arbeit auf der einen Seite und ein kommunales Jobcenter (ARGE) auf der anderen Seite handelt. Während der ganzen Prozedur hatte sich für die Beschäftigten weder räumlich noch inhaltlich etwas an ihrer Arbeit geändert.

Alleine diese beiden Verfahren zeigen: Rechtsdogmatische Unebenheiten können die für die meisten Menschen wesentliche Grundlage ihres Einkommens erheblich beeinflussen: den Erhalt des Arbeitsplatzes. Arbeitgeber sind nämlich oft eher dazu bereit, auf das Engagement bereits eingearbeiteter Mitarbeiter zu verzichten, als die Entfristung zu akzeptieren.

Betriebliche Interessenvertretungen müssen in diesem Zwiespalt – der Schaffung von neuen befristeten Arbeitsplätzen im Unternehmen einerseits und dem Entgegenwirken gegen den ständigen Mitarbeiterwechsel andererseits – Regelungen schaffen, die die grundlegenden Rechte der Beschäftigten sichern. Sachgrundlose Befristungen sind oftmals überhaupt nicht zu begründen, werden aber von Arbeitgeberseite trotzdem als Prämisse vorgegeben. Gleichzeitig ist die Begründung von Befristungen mit Sachgrund oft eine diffizile Angelegenheit. Ob das Unternehmen tatsächlich nur vorübergehenden Bedarf an (zusätzlichen) Arbeitnehmern hat, ein Befristungsgrund tatsächlich in der Person eines Mitarbeiters liegt oder ob es wirklich nur um die Vertretung eines (unbefristet) Beschäftigten geht, ist teilweise schwer in Erfahrung zu bringen. Doch die befristeten Arbeitsverträge gewähren den so Beschäftigten ansonsten die gleichen Rechte wie den unbefristet Beschäftigten.

Ob es um die Wahrnehmung des Vorschlags- und Beratungsrechts bezüglich der Personalplanung geht, um die Mitbestimmung bei der Einstellung oder Versetzung befristet Beschäftigter oder um die Entfristung derselben: Der Betriebsrat ist mit seiner Expertise gefragt. Hierzu muss er jedoch nicht nur umfassend über die unternehmensinternen Abläufe informiert sein, sondern auch seine Rechte in diesem vielfältigen und von der Rechtsprechung ständig neu „bewegten“ Gebiet kennen.

---

<sup>8</sup> BAG, Urteil vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09.

## 2 Regelungsinhalte

Um befristete Beschäftigung zu regeln, werden nach wie vor unterschiedliche Regelungsmodelle gewählt. Die ausgewerteten (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden, betriebsbezogenen Ergänzungstarifverträge, formlosen Erklärungen u. a. zeigen: Diesbezügliche Fragestellungen werden zum einen in Vereinbarungen behandelt, die nur marginal auf die befristet Beschäftigten Bezug nehmen: beispielsweise eine Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit, die befristet Beschäftigte mit einbezieht. Andere Betriebe schaffen gemeinsame Regelwerke für Leiharbeitnehmer und befristet Beschäftigte. Wiederum andere schließen Ergänzungstarifverträge oder Manteltarifverträge ab. „Jeder elfte Arbeitsvertrag hat ein Verfallsdatum“<sup>9</sup> – angesichts dieser Tatsache erstaunt es, dass es mittlerweile in Deutschland keine einheitliche, geregelte „Landschaft“ von Betriebsvereinbarung zur Befristung gibt. Die folgende Auswertung untersucht sowohl die Grundüberlegungen, die Betriebe zur Einstellung von befristet Beschäftigten anstellen, als auch die wichtigsten bzw. auffälligsten Regelungspunkte: die Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse, die Quotenregelungen, den Umgang mit sachgrundlos bzw. mit Sachgrund Befristeten. Die Auswertung zeigt zudem den innerbetrieblichen Umgang mit den Restriktionen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auf.

### 2.1 Allgemeine Regelungen

#### 2.1.1 Persönlicher Geltungsbereich

Betriebsvereinbarungen beginnen oft mit der Festlegung des räumlichen, zeitlichen und persönlichen Geltungsbereichs – so auch viele der für diese Auswertung vorliegenden. Insbesondere beim persönlichen Geltungsbereich werden jedoch einige Unterschiede erkennbar. Teilweise werden die Betriebsvereinbarungen nicht auf die Gesamtbelegschaft des Betriebs bezogen und hinsichtlich der Befristeten spezifiziert, sondern sie werden ausschließlich für die befristet Beschäftigten abgeschlossen. Eine weitere Differenzierung findet hier dann jedoch nicht statt.

Die Betriebsvereinbarung gilt

- persönlich: für alle befristet Beschäftigten Mitarbeiter/innen [der Firma].

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/17/2011

Andere Vereinbarungen beziehen sich zwar auch auf die befristet Beschäftigten, schließen aber explizit bestimmte Gruppen aus, wie z. B. Aushilfen.

Die Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen. Aushilfsangestellte und Gastwissenschaftler sind in diese Vereinbarung nicht eingeschlossen.

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010308/22/1998

Erstaunlicherweise beziehen sich in wieder anderen Unternehmen die Vereinbarungen zum Thema Befristung auf die eben noch ausgeschlossenen Beschäftigtengruppen.

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Aushilfskräfte [der Firma].

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010900/79/2003

<sup>9</sup> [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4\\_2\\_BefristetBeschaeftigte.html](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_2_BefristetBeschaeftigte.html) [14.7.2015].

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für die bei der [Firma] beschäftigten Aushilfskräfte. Aushilfskräfte im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind Werkstudenten und vorübergehend für nicht länger als sechs Monate Beschäftigte.

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010900/119/1997

Dies zeigt, dass es schon bei den Gründen, die der Verhandlung und dem Abschluss einer Befristungsvereinbarung zugrunde liegen, erhebliche Unterschiede gibt.

Teilweise wird der persönliche Geltungsbereich noch weiter eingeschränkt: zum Beispiel auf einen Teil der befristeten Belegschaft, der in bestimmten Unternehmensbereichen arbeitet.

Diese Regelungsabsprache gilt für alle befristet beschäftigten Arbeitnehmer/innen [...] in der Produktion [...] und im Lager [...].

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 010402/34/2011

Die nachstehende Vereinbarung bezieht sich auf befristet und unbefristete Beschäftigte, differenziert jedoch nach anderen Kriterien, etwa der technischen Erfassbarkeit der Arbeitszeit. Vornehmliches Ziel hierbei ist es, bestimmte Arbeitszeitmodelle zu regeln, nicht die befristungstypischen Auswirkungen in Arbeitsverhältnissen.

Die Vereinbarung gilt auch für befristete Beschäftigte, soweit sie mit einer technischen Einrichtung erfasst werden können.

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/614/1994

Schließlich werden auch weiterhin Vereinbarungen abgeschlossen, die sowohl befristet Beschäftigte als auch Leiharbeitnehmer in den persönlichen Anwendungsbereich mit einbeziehen.

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung zur Regelung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern und befristeten Mitarbeitern vom [Datum].

🔑 ANONYM, 010900/171/2010

## 2.1.2 Laufzeit und Schlussbestimmungen

Die zeitliche Geltung der ausgewerteten Befristungsvereinbarungen entspricht der üblichen Bandbreite der Ausgestaltungsmöglichkeiten. Einige Regelungen legen sich auf einen Startzeitpunkt sowie auf die gesetzlichen Kündigungsfristen fest. Zudem wird mitunter die Nachwirkung der Vereinbarung thematisiert.

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, erstmals zum [Datum], gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung bleiben die Bestimmungen dieser Vereinbarung gültig.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/17/2011

Diese Regelungen finden sich auch in Gesamtbetriebsvereinbarungen.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt am [Datum] in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum [Datum], gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung gilt sie weiter, bis sie durch andere Vereinbarungen ersetzt wird.

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010900/119/1997

Problematischer ist es, wenn keine Aussagen zur Nachwirkung der Vereinbarung nach einer Kündigung (§ 77 Abs. 6 BetrVG) getroffen wird.

Sie ist gültig ab dem [Datum] und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/20/1998

Dies gilt auch für Regelungsabreden.

Die Regelungsabsprache tritt zum [Datum] in Kraft und gilt unbefristet. Sie kann von einer der Parteien mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 010402/34/2011

Schwierigkeiten kann es hierbei geben, weil in Befristungsvereinbarungen oftmals Mitbestimmungsrechte ausgeübt werden, die nicht zwingend sind. Das heißt: Ihre Regelungen können nicht im Einigungsstellenverfahren gemäß § 76 Abs. 2 BetrVG durchgesetzt werden, wie beispielsweise Informations- und Beratungsrechte bei der Personalplanung nach § 92 BetrVG. Soweit im Regelungstext nicht ausdrücklich eine Nachwirkung festgelegt wurde – was möglich wäre<sup>10</sup> – gilt eine solche ausschließlich für die zwingend mitbestimmungsrechtlichen Teile der Betriebsvereinbarung. Alle anderen Regelungen fallen einer Kündigung ersatzlos zum Opfer. Bei Regelungsabreden gilt § 77 Abs. 6 BetrVG analog. Somit wird auch bei diesen durch die Nicht-Regelung einer Nachwirkung auf Rechte hinsichtlich der nicht zwingend mitbestimmungspflichtigen Teile verzichtet.

Lediglich dann, wenn zwingende und nicht zwingende Mitbestimmungsausübung in der Regelung so eng verwoben sind, dass sie ohne einander keinen Sinn mehr ergeben würden, kann sich die Nachwirkung unter Umständen auch auf die freiwillig vereinbarten Textteile beziehen<sup>11</sup>.

Erstaunlich ist daher, dass in manchen Vereinbarungen bewusst die Nachwirkung – auch die gesetzlich festgelegte – abbedungen wird. Dies ist zwar möglich<sup>12</sup>, es stellt sich jedoch die Frage: Warum verzichten Betriebsräte auf die ihnen zustehenden zwingenden Mitbestimmungsrechte?

Diese Betriebsvereinbarung tritt am [Datum] – auch für schon bereits bestehende [...] befristete Arbeitsverhältnisse – in Kraft. Für die Betriebsvereinbarung gilt eine zweijährige Pilotphase [...], in der diese unkündbar ist. Im Anschluss kann sie mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist zum Monatsende von beiden Seiten gekündigt werden. Eine Nachwirkung nach Kündigung der Betriebsvereinbarung besteht nicht.

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010900/118/2007

Regelungen wie diese, die eine Nachwirkung ausschließen, finden sich auch in Ergänzungstarifverträgen.

Der Ergänzungsvertrag tritt am [...] in Kraft. Er kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten frühestens zum [...] gekündigt werden und entfaltet keine Nachwirkung.

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/450/2004

Sinnvoll dagegen kann es sein, die Nachwirkung bei ohnehin befristeten Vereinbarungen auszuschließen, um den Sinn und Zweck der Regelung nicht ad absurdum zu führen. Soweit schon die Maßnahme, die der Vereinbarungstext inhaltlich regelt, nur über einen gewissen

<sup>10</sup> Vg. BAG 28.04.1998; Fitting 2014, § 77 Rn. 189.

<sup>11</sup> Vgl. BAG 23.06.1992; BAG 28.04.1992; Däubler et al. 2014, § 77 Rn. 123.

<sup>12</sup> Vgl. BAG 09.02.1984; Fitting 2014, § 77 Rn. 180.

Zeitraum geplant ist, sollte sich dies auch in den Formalien der Betriebsvereinbarung wiederfinden.

Diese Vereinbarung gilt ab [...] befristet bis [...] ohne Nachwirkung. Eine vorzeitige Kündigung ist nicht vorgesehen.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010900/208/2012

Auch folgende Variante findet sich beim Abschluss von zeitlich befristeten Tarifverträgen, die ebenfalls eine Nachwirkung ausdrücklich ausschließen.

Dieser Tarifvertrag tritt am [...] in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum [...]. Er kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten frühestens zum [...] gekündigt werden. Er entfaltet keine Nachwirkung.

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/450/2004

In Tarifverträgen zum Thema Befristung finden sich schließlich auch Regelungen, die den zeitlichen Geltungsbereich rückwirkend festlegen.

Dieser Ergänzungstarifvertrag tritt rückwirkend zum 01.05.2000 in Kraft.

🔑 MASCHINENBAU, 100100/348/2006

[...]

- Dieser Manteltarifvertrag tritt (rückwirkend) am [...] in Kraft und ist mit einer Frist von 3 Monaten kündbar, erstmals zum Ablauf des [...].
- Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages behalten die Bestimmungen dieses Vertrages volle Gültigkeit.
- Die Vertragsparteien verpflichten sich, innerhalb von 4 Wochen nach Kündigung Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Vertrages aufzunehmen.

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 030100/548/2013

## 2.2 Grundüberlegungen zum Einsatz befristet Beschäftigter

Neben den Formalien der Geltungsdauer und des persönlichen Anwendungsbereichs sind in den vorliegenden Vereinbarungen besonders die erklärten Gründe interessant, die für die Nutzung der Befristungsmöglichkeit von Arbeitsverhältnissen angeführt werden – insbesondere aus arbeitsmarktpolitischer Sicht. Vorwiegend begründen die Unternehmen den Einsatz von befristet Beschäftigten mit der Notwendigkeit, flexibel auf die Auftragslage reagieren zu können.

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, neben der langfristigen Sicherstellung des betrieblichen Ablaufs, auftretende Produktionsspitzen – bei gleichzeitiger Sicherung der Arbeitsplätze des Stammpersonals – auszugleichen.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010900/156/2005

Teilweise wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um Aushilfskräfte handelt und aufgrund der vorübergehenden Bedarfe hier keine Möglichkeit für die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen gesehen wird.

Ziel der Vereinbarung ist es, ein Verfahren für die Einstellung und Beschäftigung von Aushilfskräften als Ersatz für kurzfristige und unvorhersehbare Ausfälle von Beschäftigten sowie für produktionsbedingte Arbeitsspitzen in den Abteilungen [...] festzulegen.

Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich einig, dass Aushilfskräfte nur zur Behebung von aktuellem, vorübergehendem Bedarf herangezogen werden. Sie sind nicht für die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen gedacht.

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010900/79/2003

Ebenso häufig wird damit argumentiert, angemessen auf die regelmäßige Personalfuktuation reagieren zu können. Neben dem Abdecken von Auftragspitzen wird also mit Zeitverträgen versucht, im Betrieb eine gesicherte Personaldecke aufrechtzuerhalten – trotz Ausfallzeiten wegen Krankheit, Erziehungszeiten, Urlaub oder sonstiger Unvorhersehbarkeiten.

Zur Überbrückung von Erziehungszeiten, Pflegezeiten, befristeten Auftragsserhöhungen, Verlagerungen, als Übergangslösung bis geplante Verlagerungen/Ratioeffekte umgesetzt sind und zur Überbrückung von zusätzlicher Beschäftigung während der Laufzeit der Standortsicherungsvereinbarung, können im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Voraussetzungen nach Maßgabe der nachfolgend definierten Regeln befristet Mitarbeiter in der Produktion (einschl. Logistik) in Werker/Logistikfunktionen eingestellt werden.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/17/2011

Es werden oftmals zusätzlich zu diesen Erwägungen weitere Gründe für die Nutzung von Beschäftigungsbefristungen angegeben, beispielsweise die Praxiserprobung neuer Mitarbeiter.

In [...] werden temporäre Bedarfe in Montage und Praxiserprobung über befristete Arbeitsverträge abgedeckt.

🔑 MASCHINENBAU, 010308/18/2010

Weitere Gründe stellen vorhersehbar befristete Aufgaben dar, wie sie sachgrundbefristeten Verträgen gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG zugrunde liegen.

Vorübergehend Beschäftigte können eingestellt werden:

- zur Erledigung fest umrissener Aufgaben von begrenzter Dauer,
- zum Abbau von Arbeitsspitzen
- zur Vertretung bei Urlaub, Krankheit, Kur usw.

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010900/119/1997

Ein weiterer häufig genannter Grund dafür, einen Teil der Belegschaft nur befristet einzustellen, besteht in Standortsicherungsklauseln: Sei es, dass negative Effekte von Produktverlagerungen aufgefangen werden sollen oder dass sonstige Umstrukturierungsmaßnahmen geplant sind.

Das Ziel ist, nachteilige Auswirkungen auf Beschäftigte und Beschäftigungszahlen in Folge von Produktverlagerungen an den deutschen Standorten zu vermeiden und damit Beschäftigung zu sichern.

🔑 MASCHINENBAU, 010900/165/2010

Dieser Ergänzungstarifvertrag wird aufgrund der besonderen Situation des oben genannten Unternehmens vereinbart. Im Zusammenhang mit den Umstrukturierungsmaßnahmen der [Firma] und seinen möglichen Auswirkungen auf das Werk [...] und die dortige Produktion, haben Betriebsrat und Werkleitung [...] einen Standortsicherungsvertrag geschlossen. Im Rahmen der Umsetzung dieses Vertrages sind vorübergehende, verlängerte Befristungen notwendig.

🔑 MASCHINENBAU, 100100/348/2000

Jedoch kommen auch andere Begründungen vor, die zumindest nicht auf den ersten Blick als Grund für eine Stellenbefristung einleuchten: beispielsweise eine Belegschaftsverjüngung. Dies muss jedoch nicht unbedingt eine Konsequenz aus der Einstellung Befristeter sein. Andererseits wird auf die Steigerung der Mitarbeiterqualifikation als Grund zurückgegriffen, die wiederum bei der Einstellung vornehmlich jüngerer Arbeitnehmer eher nicht erforderlich wäre.

Die Erhaltung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Geschäftsbereichs Automobilelektrik [...] ist eines der wichtigsten Unternehmensziele der [Firma]. Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich darin einig, dass Maßnahmen der Belegschaftsverjüngung sowie die Steigerung der Mitarbeiterqualifikation geeignet sind, dieses Ziel nachhaltig zu unterstützen.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/20/1998

Nachvollziehbarer sind Begründungen, die den Faktor Mobilität der Mitarbeiter für den Erhalt oder die Steigerung der wissenschaftlichen Qualität einer Forschungseinrichtung heranziehen.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt in seiner Stellungnahme zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den neuen Bundesländern, einen hohen Anteil der Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter zeitlich befristet zu besetzen, um den neuen Forschungseinrichtungen die notwendige Flexibilität zu verschaffen. Er bemerkt weiter, dass sich nur so die Mobilität gewährleisten lässt, die für eine international konkurrenzfähige Forschungseinrichtung unverzichtbar geworden ist.

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010308/22/1998

Ob dies wirklich der Fall ist, muss hier mangels tiefergehender Erkenntnisse dahingestellt bleiben. Dass diese „Mobilität“ jedoch auch im wissenschaftlichen Befristungsbereich die gleichen Probleme schafft, wie in jedem anderen Arbeitsbereich – beispielsweise mangelnde Möglichkeiten der Lebensplanung etc. – dürfte auf der Hand liegen.

## 2.3 Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge

### 2.3.1 Befristung mit und ohne Sachgrund

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bietet in § 14 Abs. 1 und § 14 Abs. 2 die beiden bekannten Varianten der Befristungsverträge. Liegt ein sachlicher Grund für die Befristung vor, weil es beispielsweise um eine inhaltlich oder zeitlich begrenzte Aufgabenstellung geht, so ist die Befristung des jeweiligen Vertrages auf diese Periode zulässig. Im Gesetzestext sind einige explizite Gründe aufgeführt (§ 14 Abs. 1 Nr. 1–8 TzBfG), diese sind jedoch nicht abschließend.

Soweit kein sachlicher Grund für die Befristung gegeben ist, kann ein befristeter Arbeitsvertrag grundsätzlich nur nach § 14 Abs. 2 TzBfG geschlossen werden. Eine Ausnahme hierzu findet sich beispielsweise in § 14 Abs. 3 TzBfG<sup>13</sup>, der ältere Arbeitnehmer bei der beruflichen Wiedereingliederung fördern soll. Auch im Wissenschaftsbereich existieren Ausnahmen nach dem WissZeitVG. Auf diese wird hier jedoch aufgrund der sehr unterschiedlichen Hintergründe der Befristungsverträge nicht eingegangen.

Vereinbarungen, die sich mit dem Thema Befristungsverträge beschäftigen, sind ohnehin nicht sehr zahlreich vorhanden. Doch nur rund die Hälfte von ihnen geht auf die unterschiedlichen rechtlichen Möglichkeiten der Befristung näher ein. Wenngleich diese gesetzlichen Vorgaben nicht abbedungen werden können, kann die Arbeitnehmervertretung doch

<sup>13</sup> Nach BAG, Urteil v. 25.06.2014 – 7 ARZ 847/12 stimmt dies mit der EU-Richtlinie überein.

die Chancen nutzen, die ihr durch Mitbestimmungsrechte bei Befristungen gegeben sind (vgl. Kap. 5.2).

Es wäre möglich – und für die Klarheit und Transparenz der Verfahren zur Einstellung und Beschäftigung Befristeter auch sinnvoll – in die Vereinbarungen strukturierte Regelungen aufzunehmen, die sich beispielsweise genauer mit den Inhalten der Informationspflichten beschäftigen, die der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat bei der Einstellung befristet Beschäftigter hat. Es könnte ein Ablaufplan verhandelt werden, der näher darlegt, wann und wie der Arbeitgeber über die Gründe der Befristung unterrichten muss (mit Sachgrund oder ohne) etc. In einigen Vereinbarungen wird dies sehr ausführlich und nachvollziehbar dargestellt. Zuerst wird die gesetzliche Lage erläutert.

[...]

- § 14.2 TzBfG

allgemeine Befristung mit Laufzeit bis zu 2 Jahren, innerhalb derer mit max. 3-maliger Verlängerungsmöglichkeit des befristeten Arbeitsvertrages. Nach Ausscheiden aus dem befristeten Arbeitsverhältnis ist eine befristete Wiederbeschäftigung nicht möglich.

- § 14.3 TzBfG

befristete Beschäftigung für Mitarbeiter, die min. das 52. Lebensjahr erreicht haben. Hier ist eine befristete Wiederbeschäftigung möglich.

- § 14.3 TzBfG

befristete Beschäftigung aus sachlichem Grund (max. für die Dauer des Vorliegens des entsprechenden Sachgrunds).

🔑 MASCHINENBAU, 010308/18/2010

Sodann werden die Grundsätze bei der Umsetzung im Betrieb definiert.

Grundsatz: Bei der Auswahl wird im Regelfall auf Mitarbeiter nach § 14.2 zurückgegriffen (‘Standardbefristung’). § 14.3 wird dann herangezogen, wenn die Dauer der Beschäftigung unsicher bzw. nicht absehbar ist und mit höherer Wahrscheinlichkeit nur wenige Monate ( $\leq 1$  Jahr) betragen kann. Sachbefristungen (§ 14.1) werden nur in Ausnahmefällen eingesetzt.

🔑 MASCHINENBAU, 010308/18/2010

Daraufhin werden die konkreten Ausgestaltungen näher erläutert.

MA nach § 14.2 (‘Standardbefristungen’)

Nach Bedarf (in unregelmäßigen Abständen) wird per interner Stellenausschreibung ein Bewerbungsverfahren in Gang gesetzt [...]. [Bewerber], die nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen geeignet erscheinen, werden zu einem Auswahltest eingeladen. Die Unterlagen ggf. nicht geeigneter Bewerber werden mit dem [Betriebsrat] ausgewertet und bei Meinungsverschiedenheit zum Test eingeladen. Dieser besteht aus schriftlichen und manuellen Aufgaben, die eine Aussage über die Eignung der Bewerber zulassen und bewertet werden. Betriebsratsmitglieder werden in die Durchführung und Bewertung der Auswahltests eingebunden. Die Bewerber, welche die gemeinsam vereinbarten Bewertungsmaßstäbe nicht erfüllen, erhalten nach dem Auswahltest eine Absage. Anhand der Auswahltests als geeignet bewertete Bewerber werden auf die Bewerberliste für Standardbefristungen übernommen. Dabei wird die Reihenfolge von der Bewertung der Testergebnisse bestimmt.

MA nach § 14.3 (‘MA 52+’)

[...]

MA nach § 14.1 (Sachbefristungen)

Auf Beschäftigung befristeter Mitarbeiter aus Sachgrund wird nur in Ausnahmefällen zurückgegriffen. Hierzu befinden Werkleitung und Betriebsrat im Einzelfall. Daher sind hierzu keine formalisierten Auswahlrichtlinien definiert.

🔑 MASCHINENBAU, 010308/18/2010

Weniger ausführlich, aber dennoch klar und verständlich ist die folgende Formulierung. Sie verweist ebenso darauf, dass Sachgrundbefristungen eine Ausnahme darstellen sollen.

Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen können mit befristet eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern [...] drei Vertragsverlängerungen bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren abgeschlossen werden. Danach sind Befristungen nur noch mit Sachgrund möglich.

Über die 2-jährige Befristung hinaus sind nur Befristungen mit Sachgrund möglich. Dieser Grund muss eindeutig erkennen lassen, dass er nur temporär ist. Projektbezogene Sachgründe müssen nachvollziehbar definiert und terminiert sein. MA, für die solche Sachgründe gelten, dürfen auch nur mit hierfür anfallenden Tätigkeiten beschäftigt werden.

Bei [...] werden Sachgrundbefristungen nur in Ausnahmefällen und bei Eindeutigkeit des Sachgrundes abgeschlossen (unproblematische Gründe sind z. B.: Vertretungen für Urlaub, Schwangerschaft oder Wehrdienst).

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/20/1998

Nicht möglich ist dagegen, dass Regelungen über gesetzlich vorgesehene Zeiträume oder Vertragsverlängerungen hinausgehen, wenn sie sich nicht auf einen Tarifvertrag beziehen, der diesbezüglich eine Öffnungsklausel enthält. Die in folgender Vereinbarung festgelegte erneute Verlängerungsmöglichkeit um weitere 2 Jahre ändert also nichts an den gesetzlichen Vorgaben. Arbeitsverträge, die auf der Basis dieser Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, führen daher zur ungewollten Entfristung der entsprechenden Mitarbeiter (vgl. vertiefend Kap. 2.3.2).

Bezüglich der Vertragslaufzeit gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes § 14 Abs. 2 (aktuell max. 2 Jahre) in der jeweils gültigen Fassung

Für weiteren Bedarf muss rechtzeitig vor Auslauf (i. d. R. 4–6 Wochen vorher) ein neuer Antrag auf Befristung beim Betriebsrat gestellt werden. Mit Begründung ist eine Verlängerung um maximal weitere 2 Jahre möglich.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/17/2011

Eine Ausnahme allerdings ermöglicht die Regelung eines längeren Befristungszeitraums: Nach § 14 Abs. 2a TzBfG ist Letzterer innerhalb der ersten vier Jahre nach der Gründung eines Unternehmens zulässig. In einem solchen Fall könnten innerhalb einer freiwilligen Betriebsvereinbarung konkretisierende Regelungen hierzu verfasst werden.

Einige Vereinbarungen beziehen sich auf die konkreten betrieblichen Entstehungsgründe für die befristeten Verträge. Allerdings nur, wenn das Vorarbeitsverhältnis aus irgendeinem Grund aufgelöst wurde, könnte folgende befristete Umqualifizierungsmaßnahme überhaupt nach Befristungsregeln beurteilt werden. Ansonsten handelt es sich bei der nachstehenden „gemeinsamen Erklärung zweier Betriebsräte“ eher um eine Regelung nach § 14 AÜG – also eine klassische konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung.

Die seitherigen Mitarbeiter der [Firma], die ab [Datum] befristet [...] versetzt werden und dort an einer Weiter- bzw. Umqualifizierungsmaßnahme teilnehmen, werden während der Dauer dieser Maßnahme [...] weiterhin vom [...] Betriebsrat betreut.

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 020200/117/1998

Ein Ergänzungstarifvertrag verweist auf Regelungen eines Manteltarifvertrags und eines Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrages, die offenbar Befristungsmöglichkeiten grundsätzlich ausschließen. Abweichend von diesen Regelungen sollen nun wieder die gesetzlichen Bestimmungen gelten und Befristungen zulässig sein.

Abweichend zu den Bestimmungen des § 2 Ziff. 6 MTV und der Ziff. 3 Abs. 2 des Beschäftigungssicherungstarifvertrages [...] können befristete Arbeitsverhältnisse auf Grundlage der geltenden gesetzlichen Bestimmungen vereinbart werden.

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/450/2004

Wichtig zu wissen ist in diesem Zusammenhang, dass diese Abweichungen nicht durch eine Betriebsvereinbarung, sondern nur durch einen Ergänzungstarifvertrag möglich waren. Im Verhältnis Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip nicht. Ohne eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag wären Regelungen in einer Betriebsvereinbarung unwirksam.

### 2.3.2 Verlängerung der Befristung

Demnach ist es grundsätzlich nur innerhalb der Grenzen des TzBfG möglich, eine befristete Beschäftigung zu verlängern. Bei einer sachgrundlosen Befristung kann ein Vertrag innerhalb von 2 Jahren dreimal verlängert werden. Eine wesentliche Ausnahme existiert jedoch: Wird nicht durch eine Betriebsvereinbarung, sondern durch einen Tarifvertrag (z. B. Mantel- oder Haustarifvertrag) eine Regelung geschaffen, die zwar von § 14 Abs. 2 TzBfG abweicht, dabei die Regelungsbefugnis der Tarifparteien jedoch nicht überschreitet, sind Veränderungen an den Kennzahlen „2 Jahre“ und „dreimalige Verlängerung“ möglich.

Für eine Befristung von Arbeitsverträgen sollte grundsätzlich ein Sachgrund vorliegen – so der Wille des Gesetzgebers, der dem TzBfG zugrunde liegt. Solange dies nicht ad absurdum geführt wird, kann durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG in einem gewissen Rahmen von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG abgewichen werden. Die genauen Grenzen hat das BAG hierbei jedoch offen gelassen. Bisher gilt die Festlegung von 42 Monaten Befristungszeitraum bei einer maximal viermaligen Verlängerung noch als eine normkonforme Ausgestaltung der Regelung.<sup>14</sup>

Demzufolge finden sich in Ergänzungstarifverträgen auch Bestimmungen, die die gesetzlichen Vorschriften verändern. Ob allerdings die folgende unbegrenzte Verlängerungsoption einer gerichtlichen Überprüfung standhielte, ist fraglich.

Der Geschäftsleitung [...] wird die Option eingeräumt, den unter Ziff. 1 genannten Beschäftigten ein oder mehrere Angebote für eine Verlängerung der Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zu einer maximalen Beanspruchungsdauer von insgesamt drei Jahren zu unterbreiten. Ein individueller Anspruch des einzelnen Beschäftigten auf Verlängerung seines/ihrer befristeten Arbeitsverhältnisses wird hierdurch nicht begründet. Die Anzahl der Verlängerungen ist nach oben nicht begrenzt. Die Dauer der einzelnen Verlängerung beträgt mindestens drei Monate.

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/450/2004

Manche tariflichen Regelungen bleiben jedoch trotzdem innerhalb des gesetzlich vorgegebenen Rahmens.

Einstellungen werden zunächst auf 12 Wochen befristet vorgenommen. Verlängerungen dieser Befristung auf eine Gesamtbeschäftigungsdauer von insgesamt 18 Monaten sind zulässig. Für einen bereits befristet eingestellten Mitarbeiter können nach Ablauf der

<sup>14</sup> Vgl. BAG, Urteil v. 15.8.2012, 7 AZR 184/11; BAG, Urteil v. 5.12.2012, 7 AZR 698/11.

ersten Befristung weitere Verlängerungen der Befristung vereinbart werden. Dabei dürfen insgesamt 18 Monate jedoch nicht überschritten werden. In allen Fällen darf höchstens insgesamt zweimal verlängert werden.

🔑 MASCHINENBAU, 100100/348/2000

Die Betriebsparteien können in einer Betriebsvereinbarung zwar nicht die Grenzen der gesetzlich festgelegten, sachgrundlosen Befristung verschieben; sie können jedoch das Verfahren mitbestimmen, wie die Mitarbeiter über die (Nicht-)Verlängerung innerhalb des möglichen Zeitraums informiert werden. Dies schafft für die Mitarbeiter eine etwas größere Sicherheit hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektive. Die Fristen sind zwar kurz, ohne eine solche Vereinbarung ist der Arbeitgeber jedoch nicht einmal hierzu verpflichtet. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Zeitablauf – und das ohne weitere Ankündigung.

### 2.3.3 Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Eine positive Entwicklung für befristet Beschäftigte ist es selbstverständlich, wenn der Arbeitgeber gewillt und in der Lage ist, die befristeten Beschäftigungsverhältnisse in unbefristete Arbeitsplätze umzuwandeln oder die Mitarbeiter in frei werdende, unbefristete Stellen zu übernehmen. Hier steht dem Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG zu, wenn „die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer [...] sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten.“

Nur in einem Drittel der Vereinbarungen finden sich Regelungen zu Kriterien oder Auswahlverfahren hinsichtlich der Übernahmemöglichkeiten für befristet Beschäftigte. Interessanterweise schreibt nur eine vorliegende Vereinbarung ausdrücklich fest, dass für die Besetzung unbefristeter Stellen die befristet Beschäftigten gegenüber externen Bewerbern bevorzugt berücksichtigt werden.

#### § 2 Besetzung von Stellen

Bei der Besetzung von Stellen am [...] werden Mitarbeiter des Instituts mit befristeten Arbeitsverträgen bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung externen Bewerbern gegenüber bevorzugt.

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010308/22/1998

Grundsätzlich wird zunächst nur darauf hingewiesen, dass auch die befristet Beschäftigten sich auf interne Stellenausschreibungen bewerben können. Erst im Folgenden werden die Auswahlkriterien näher erläutert.

Besteht eine innerbetriebliche Stellenausschreibung, kann sich jeder Arbeitnehmer – auch der befristet Beschäftigte – darauf bewerben.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/17/2011

Die Auswahlkriterien beziehen sich dabei auf die Eignung der Mitarbeiter in fachlicher oder persönlicher Hinsicht. Andere Kriterien ähneln den Gründen der Sozialauswahl gemäß § 1 KSchG: Sie berücksichtigen zum Beispiel die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung der bzw. des Betroffenen.

Besteht die Möglichkeit der Übernahme befristet beschäftigter Arbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, so ist die Auswahl der zu übernehmenden Arbeitnehmer abhängig von der persönlichen und fachlichen Eignung unter Berücksichtigung sozialer Kriterien, wie unterhaltsberechtigter Angehörige, Schwerbehinderung und Gleichstellung, Lebensalter sowie Dauer der Betriebszugehörigkeit.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/17/2011

Ein Unternehmen stellt besonders die langjährige Befristung als wesentliches Merkmal für die unbefristete Übernahme in den Vordergrund.

Das Unternehmen wird im Rahmen der Regelungsabsprache und der Aufgaben der Fachbereiche weitere geeignete, langjährig befristete Mitarbeiter/innen sukzessive (je nach individuellen Vertragsende) in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernehmen. Grundlage für die Auswahl der Mitarbeiter/innen ist die fachliche/persönliche Eignung, das individuelle Potenzial sowie die bisherige Dauer des betrieblichen Einsatzes [...] (Befristung/Leiharbeit).

🔑 MASCHINENBAU, 010900/165/2010

Nachstehend wird auch das Gremium, das anhand der Kriterien die Auswahl trifft, näher beschrieben.

Die Auswahl erfolgt durch die Fach- und Personalabteilung in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/17/2011

In mehreren Vereinbarungen wird ausführlich das Verfahren beschrieben, nach dem die Besetzung unbefristeter Stellen erfolgt. Dabei ist manchmal die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur eine von mehreren Möglichkeiten.

Um jedoch die erreichte Qualifikation dieser MA [...] auch nach Ablauf der 2-jährigen Befristung nutzen können, bietet [die Firma] diesen MA folgende Möglichkeiten an:

- Weitere Befristung mit Sachgrund
- Übernahme durch ein Arbeitnehmer-Überlassungs-Unternehmen (im folgenden ANÜ) und anschließende Entleihung [...]
- Übernahme in ein unbefristetes [Arbeitsverhältnis] bei Vorliegen bestimmter Gegebenheiten.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/20/1998

Eine interessante Variante ist hierbei, eine unbefristete Stelle nach dem Grundsatz 2:1 aus dem Kreis der befristet Beschäftigten (bzw. der Leiharbeitnehmer) wiederzubesetzen, wenn zwei befristete Mitarbeiter ausscheiden.

Wiederbesetzungen werden nach dem [...] praktizierten Grundsatz 2:1 vorgenommen. Das heißt, für zwei ausgeschiedene MA erfolgt eine unbefristete Wiederbesetzung aus dem Kreis der MA des ANÜ oder einem befristeten Arbeitsverhältnis des Produktionsbereiches.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/20/1998

In anderen Betrieben wird ein bestimmter Zeitraum festgelegt, in dem entschieden wird, ob aus den prekären Arbeitsverhältnissen nicht gegebenenfalls eine unbefristete Vollzeitstelle geschaffen werden kann. Es kann hier eine einfachere Variante gewählt werden.

Stellt sich nach einem Zeitraum von fünf Monaten heraus, dass der Einsatz von Arbeitskräften pro Monat und pro Abteilung mindestens das Volumen des Einsatzes einer Vollzeitkraft erreicht, ist anstelle der Weiterbeschäftigung von Aushilfen in dieser Abteilung eine neue Vollzeitstelle einzurichten und zu besetzen.

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010900/79/2003

In anderen Fällen wird das Auswahlverfahren detaillierter beschrieben. Hierbei finden auch sozialrechtliche Aspekte Berücksichtigung, wie die Wahrung der Sperrfrist gemäß § 38 SGB III.

Spätestens nach 9 Monaten erfolgt eine abschließende Beurteilung des Mitarbeiters vom Vorgesetzten, ob das Arbeitsverhältnis in Form einer unbefristeten Anstellung weitergeführt wird oder der Vertrag entsprechend ausläuft.

In letzterem Falle hat der Mitarbeiter rechtzeitig darüber informiert zu werden, damit er sich fristgerecht arbeitssuchend melden kann und nicht einer Sperrfrist unterliegt.

Vorzeitige Übernahmen von Mitarbeitern, die über Arbeitnehmerüberlassungsfirmen beschäftigt werden, auf befristete Verträge oder unbefristete Verträge, sind in allen Bereichen jederzeit in Abhängigkeit der Beurteilungen und der jeweiligen Unternehmenssituation möglich.

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010900/118/2007

Andere staffeln das Verfahren: von einem zunächst als Leiharbeitsverhältnis begonnenen und danach verlängerten Leiharbeitsverhältnis, über einen Befristungsvertrag bis hin zur Einstellung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

In indirekten Bereichen und ab Facharbeiterniveau ist Leiharbeit auf 12 Monate begrenzt, kann auf 18 Monate verlängert werden, wenn anschließend ein Angebot zur befristeten Einstellung erfolgt und auf 24 Monate verlängert werden, wenn anschließend ein Angebot zur unbefristeten Einstellung erfolgt.

🔑 MASCHINENBAU, 010900/165/2010

In einem Unternehmen wird festgelegt, dass innerhalb bestimmter Entgeltgruppen eine befristete Einstellung grundsätzlich nur bis zu einer Grenze von sechs Monaten möglich ist. Soll der Mitarbeiter hiernach weiterbeschäftigt werden, muss zwingend der Betriebsrat beteiligt werden oder eine Übernahme in eine unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgen.

Außerhalb des [...] -Bereichs [...] besteht auf Arbeitsplätzen in den Entgeltgruppen [...] eine max. Beschäftigungsdauer von 6 Monaten. Ein über 6 Monate hinausgehender, befristeter Einsatz auf den vorgenannten Arbeitsplätzen bedarf der Zustimmung des Betriebsrates oder ist nur als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortzuführen.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010900/208/2012

Eine der Regelungsabreden befasst sich zudem mit dem weiteren Einsatz der bzw. des unbefristet Übernommenen nach einem Befristungszeitraum. Ihr bzw. ihm stehen die Möglichkeiten der internen Weiterbildung zunächst nur eingeschränkt offen.

Bei unbefristeter Übernahme sind [...] interne Bewerbungen frühestens 12 Monate nach Versetzung/Neueinstellung möglich. Bei einer Beschäftigung auf einem ‚Nichtfacharbeiterplatz‘ kann hiervon abgewichen werden.

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 100100/414/2006

### 2.3.4 Quotenregelungen

In einigen der hier geprüften Vereinbarungen werden Quoten festgelegt, wie hoch das zahlenmäßige Verhältnis von Befristungsverträgen zur Stammebelegschaft, also zu den unbefristet Beschäftigten, maximal sein darf. Hierbei gilt es, mehrere Fragen zu beantworten, die ursprünglich zunächst im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung diskutiert wurden. Die Problematik: Leiharbeiter, also Beschäftigte nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), sollen eigentlich nur in den Entleihbetrieben arbeiten, um dort einen „vorübergehenden“ zusätzlichen Personalbedarf abzudecken. Eine auf die Zukunft gerichtete Betriebsvereinbarung, die Quoten für einen ungewissen Zeitraum normiert, würde jedoch implizit einen generellen Einsatz von Leiharbeitern in dieser Anzahl und ohne zeitliche Grenze „annehmen“. Hier hat zuletzt das Landesarbeitsgericht Hamburg<sup>15</sup> angenommen, dass dies unzulässig sei, weil das Wort „vorübergehend“ arbeitsplatzbezogen und nicht personenbezogen ausgelegt werden müsse. Eine Entscheidung des BAG steht noch aus.

Auch Befristungsverträge nach dem TzBfG sind nach dem Willen des Gesetzgebers als Ausnahme gedacht, nicht als regelmäßige Beschäftigungsform. § 14 Abs. 1 TzBfG legt als ersten Sachgrund für eine mögliche Befristung fest, dass ein „vorübergehender“ betrieblicher Bedarf besteht. Dies ist als Grundsatz zu verstehen, an dem sich die anderen Regelungen messen lassen müssen – auch die sachgrundlosen Befristungsbedingungen. Hier könnte man also – mit den oben genannten Argumenten aus der Diskussion um die vorübergehend eingesetzten Leiharbeiter – davon ausgehen, dass eine Quotenregelung innerhalb einer Betriebsvereinbarung für Befristungsverträge unzulässig sei. Dies ist jedoch nicht abschließend geklärt. Möglich ist hingegen eine Quotenregelung innerhalb eines Tarifvertrags. Da nach § 14 Abs. 2 Satz 3 i. V. m. § 22 TzBfG auch zuungunsten der Arbeitnehmer von den Vorschriften des Gesetzes abgewichen werden kann, können Tarifverträge dies rechtssicher fixieren<sup>16</sup>.

Der einzige Manteltarifvertrag, der hier zu Begutachtung vorlag, legt eine Gesamtbefristungsquote von 23 % fest und stellt klar: Nur die sachgrundlosen Befristungen sollen in die Quote einbezogen werden.

Bei Einstellungen wird ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich auf unbestimmte Zeit begründet. Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, die aus sachlichem Grund oder nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in seiner jeweils gültigen Fassung wirksam befristet worden sind (Befristungen), soweit die Zahl der in einem befristeten Arbeitsverhältnisse beschäftigten Mitarbeiter in Betrieben der Kategorie [...] nicht 20 %, in Betrieben der Kategorie [...] mit wenigstens 17 Vollzeit-Äquivalenten die Quote von 23 % der Gesamtzahl der Mitarbeiter des Betriebes nicht übersteigt. [...] Ebenso bleiben befristete Einstellungen, die zur Vertretung von Mitarbeitern in unbezahlter Freistellung jeglicher Art vorgenommen wurden, für die Befristungsquote unberücksichtigt. [...] Aktions- und zeitlich auf die Aktion bezogene Befristungen bleiben bei der Ermittlung der Befristungsquote unberücksichtigt [...].

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 030100/548/2013

Die ausgewerteten Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden legen in diesem Zusammenhang stets ein bestimmtes Beteiligungsrecht des Betriebsrats fest. Es wird dargelegt, wer in die Befristungsquote einbezogen wird und wer nicht. Dabei kann es sich beispielsweise um ein Beratungsrecht des Betriebsrats handeln bei der Frage einer möglichen Absenkung der Quote.

<sup>15</sup> LAG Hamburg, Beschluss vom 23.09.2014 – 2 TaBV 6/14.

<sup>16</sup> Kittner et al. 2008, TzBfG § 22, Rn. 6.

### Flexibilitätsquote

Die Flexibilitätsquote beträgt zukünftig [...] maximal 14 % im Unternehmen (davon max. 5 % Leiharbeitnehmer). Die Quoten werden standortspezifisch betrachtet. Kurzzeitbeschäftigte (kleiner/gleich 2 Monate, keine Leiharbeitnehmer) werden nicht in die Flexiquote eingerechnet.

Abteilungsweise etc. kann die Flexibilitätsquote begründet überschritten werden. Der Betriebsrat ist zu informieren. Geeignete Maßnahmen der Personalplanung sind mit dem Betriebsrat zu beraten um die Quote nach Möglichkeit zu senken (z. B. durch Entfristungen, Versetzungen).

🔑 MASCHINENBAU, 010900/165/2010

In anderen Vereinbarungen werden neben den einzubeziehenden Stellen bzw. Personen und dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats weitere Festlegungen mit der Quote verknüpft. Beispielsweise nimmt eine Betriebsvereinbarung zusätzlich auf die Quote an männlichen und weiblichen Beschäftigten Bezug.

Die Beschäftigungsquote der produktiven Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen ist grundsätzlich auf 13 % der Beschäftigungsgruppe [...] begrenzt. (Basis für die Berechnung ist die Summe der produktiven Mitarbeiter; dies sind z. B. Werker, Einsteller, Instandhalter, Werksqualitätsfunktionen). Diese Quote beinhaltet nicht die zu übernehmenden Auszubildenden. Eine Überschreitung der Quote muss beim Betriebsrat gesondert beantragt werden, dies gilt insbesondere, wenn die Beschäftigtengruppe [...] sinkt. Sollten befristete Einstellungen vorgenommen werden, sind dem Betriebsrat je zur Hälfte Bewerbungen von Männern und Frauen vorzulegen.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/17/2011

Eine weitere Betriebsvereinbarung bezieht die Regelung ein, dass betriebsbedingter Personalabbau vorrangig die prekär Beschäftigten treffen sollen. Dies schützt zwar die Stammebelegschaft, ist aber für die befristet Beschäftigten ein weiterer negativer Faktor, bezogen auf ihren sowieso planungsunsicheren Arbeitsplatz. Zu bedenken ist stets, dass solche Regelungen sich am Gleichbehandlungsgebot gemäß § 4 Abs. 2 TzBfG messen lassen müssen.

Deshalb vereinbaren die Parteien die grundsätzliche Bereitschaft, dass befristete Arbeitnehmer oder Leiharbeitnehmer in Höhe von bis zu 30 % (20 % befristete Arbeitnehmer, 10 % Leiharbeitnehmer) der [...] unbefristet Beschäftigten rekrutiert werden können. Eine weitere Ausdehnung wird im Bedarfsfalle mit dem Betriebsrat abgestimmt. Die Anhörung nach § 99 BetrVG bleibt davon unberührt. Während der Laufzeit dieser Vereinbarung ist vor Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen gegenüber der Stammebelegschaft vorrangig – soweit es sich um vergleichbare Mitarbeiter handelt – ein Abbau von Leiharbeitnehmern oder befristet Beschäftigten vorzunehmen.

🔑 ANONYM, 010900/171/2010

In einem Fall wurde auch ein vorweggenommenes Einverständnis des Betriebsrats bis zu einer bestimmten Befristungsquote festgeschrieben.

Der Betriebsrat erteilt sein vorweggenommenes Einverständnis zur Beschäftigung von befristeten Arbeitnehmern [...] in einem Volumen von je max. 2 % von 1.200 Stammarbeitnehmern.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010900/156/2005

In einer einzelnen Regelung wird statt einer Quote eine absolute Maximalanzahl der Befristungsverträge festgelegt. Der möglicherweise über die Quote hinausgehende Bedarf hängt von der Zustimmung des Betriebsrats ab.

Bis zu 100 befristet Beschäftigte können auf dem Qualitätsniveau der Entgeltgruppe [...] eingestellt bzw. eingesetzt werden. [...] Darüber hinausgehender Bedarf an befristet Beschäftigten ist nur nach ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrats möglich.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010900/208/2012

### 2.3.5 Arbeitsbedingungen

Gemäß § 4 Abs. 2 TzBfG dürfen befristet Beschäftigte nicht wegen der Befristung schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet Beschäftigter, außer es sprechen sachliche Gründe für eine solche Ungleichbehandlung. In den vorliegenden Vereinbarungen werden letztlich nur vereinzelt Arbeitsbedingungen geregelt. Zudem ist mangels Vergleichs mit den Arbeitsbedingungen der unbefristet Beschäftigten kaum eine Aussage möglich, ob es sich hierbei um eine Gleichstellung handelt oder ob die befristet Beschäftigten schlechtergestellt werden als die Stammebelegschaft.

In einer Betriebsvereinbarung werden zwar die Arbeitszeiten explizit festgelegt. Ein Hinweis auf die für die restliche Belegschaft geltenden Arbeitszeiten erfolgt jedoch nicht.

Für befristete Arbeitsverträge gilt eine durchschnittliche 5-Tage-Woche, die den Samstag als Regelarbeitszeit, sowie die Bereitschaft für den 18-Schichtbetrieb einschließt. Bei Bedarf erfolgt die Festlegung des freien Tages durch den Fachbereich und kann variabel angepasst werden.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/17/2011

Eine andere Vereinbarung gewährt den befristet Beschäftigten, soweit sie voraussichtlich nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden können, Freistellungen für Bewerbungen und Vorstellungsgespräche.

Mitarbeiter mit befristeten Verträgen können, wenn eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses voraussichtlich nicht möglich ist, während des letzten Vierteljahres in dem durch § 52 (3) BAT-O vorgezeichneten Rahmen Freistellungen für Bewerbungen und Vorstellungen bei anderen Arbeitgebern erhalten.

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010308/22/1998

Hierzu ist ein Arbeitgeber jedoch bereits im Rahmen seiner allgemeinen Fürsorgepflicht verpflichtet, weswegen die Regelung eher klarstellenden Charakter besitzt. Eine Besserstellung gegenüber unbefristet Beschäftigten kann hier nicht gesehen werden, da dies nach § 629 BGB grundsätzlich ebenso für die Stammebelegschaft gilt, soweit ein Arbeitsverhältnis gekündigt wurde.

Auch Regelungen, die befristet Beschäftigte in die Arbeitsschutzsicherheitsbelehrung einbeziehen, haben mehr klarstellende Bedeutung – denn sie ist gesetzlich vorgeschrieben.

Vor Aufnahme seiner Tätigkeit ist der [...] befristete Mitarbeiter im Rahmen einer Erstbelehrung auf die örtlichen Gegebenheiten hinzuweisen und in das richtige Verhalten am Arbeitsplatz einzuweisen, insbesondere ist eine Arbeitssicherheitsbelehrung gemäß § 1 der BGV A1 [Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift A1] mit Erfolgskontrolle durch den jeweiligen Verantwortlichen durchzuführen.

🔑 ANONYM, 010900/171/2010

### 2.3.6 Auszubildende

Auszubildende haben im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern im Betrieb zunächst stets ein befristetes Beschäftigungsverhältnis. Besonders geregelt wird daher in einigen Vereinbarungen, ob und wie am Ende des Ausbildungszeitraums eine Übernahme durch das auszubildende Unternehmen erfolgen kann.

Der nachstehend zitierte Ergänzungsstarifvertrag legt zwar beispielsweise fest, dass alle Auszubildenden mit bestandener Abschlussprüfung zumindest für drei Monate übernommen werden; er weicht jedoch von den Übernahmequoten ab, die im zugrunde liegenden Tarifvertrag beschlossen wurden: Die Verpflichtung zur mindestens 12-monatigen Übernahme wird auf 50 % der Auszubildenden eines Ausbildungsjahres reduziert.

Die [Firma] wird ferner alle Auszubildenden mit bestandener Abschlussprüfung für mindestens 3 Monate übernehmen. Im Gegenzug wird von den Regelungen des (Tarifvertrag) dahingehend abgewichen, dass sich die Übernahmeverpflichtung in ein Arbeitsverhältnis für mindestens 12 Monate nach Ausbildungsende zukünftig lediglich auf 50 % der jeweils in einem Ausbildungsjahr eingestellten Auszubildenden erstreckt.

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 100100/450/2009

Eine Vereinbarung regelt den Fall, dass Auszubildende nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden können: Der Betriebsrat stimmt dann der befristeten Einstellung für drei Monate zu, damit die Ausgebildeten sich aus einem bestehenden Arbeitsvertrag heraus auf andere Arbeitsstellen bewerben können. Gleichzeitig werden sie bei der weiteren Mitarbeitersuche bevorzugt berücksichtigt.

Für den Fall, dass diese Voraussetzungen zutreffen, also Auszubildende keinen Anspruch auf Übernahme haben, stimmt der Betriebsrat der befristeten Einstellung von Auszubildenden für einen Zeitraum von drei Monaten, gerechnet ab Beendigung des Auszubildungsverhältnisses an, zu. Ziel ist es, den Auszubildenden zu ermöglichen, sich aus einem Arbeitsverhältnis heraus zu bewerben.

Sollte sich während einer dreimonatigen Weiterbeschäftigung gemäß dieser Vereinbarung ein anderweitiger Arbeitsplatz innerhalb der [Firma] ergeben, den der ehemalige Auszubildende im Anschluss oder sogar schon während der dreimonatigen Weiterbeschäftigung besetzen kann, so wird er, auch nötigenfalls durch [...] zumutbare Schulungen, in die Lage versetzt, diesen einzunehmen.

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 100100/396/2003

Zwei Regelungsabreden definieren einen genaueren „Fahrplan“, wie mit der Übernahme der Auszubildenden zu verfahren ist. Nachstehend wird zum einen der Grundsatz der unbefristeten Übernahme festgelegt. Für den Fall, dass dies nicht möglich sein sollte, wird der bzw. dem Ausgebildeten zumindest eine befristete Übernahme angeboten, aus der heraus sie bzw. er sich wiederum auf unbefristete Stellen im Betrieb oder an anderen Standorten bewerben kann. Dies wird sogar mit einer finanziellen Hilfestellung unterstützt.

Auszubildenden, die nach Beendigung ihrer Ausbildung im [Unternehmen] nicht in ihrem Ausbildungsstandort gemäß den Regelungen des Ergänzungsstarifvertrages zur Standort- und Beschäftigungssicherung [...] übernommen werden, werden im Rahmen der Personaldrehscheibe unbefristete Stellen an anderen [...] -Standorten in Deutschland angeboten.

Sollte nur ein befristetes Arbeitsplatzangebot am Ausbildungsstandort angeboten werden können, kann sich der Jungfacharbeiter nach Ende der Befristung auf einen anderen unbefristeten Arbeitsplatz im [...] -Konzern bewerben und wird bei der Bewerberaus-

wahl vorrangig berücksichtigt. [...] 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

Eine andere Abrede legt bereits im Vorfeld eine fixe Übernahmequote von 50 % zur unbefristeten Übernahme fest. Sie formuliert hinsichtlich der nur befristet übernommenen Auszubildenden das Ziel, auch ihnen bei Bedarf einen unbefristeten Arbeitsplatz anzubieten. Die Auswahlkriterien sollen in einer folgenden Betriebsvereinbarung bestimmt werden.

Das Unternehmen übernimmt pro Standort mindestens 50 % der Auszubildenden [...] des Ausbildungsabschlussjahres [...] unbefristet und die verbleibenden Auszubildenden nach den Regelungen des jeweils gültigen Tarifvertrags. [...] Die Auswahlkriterien gemäß BetrVG regelt eine abzuschließende Betriebsvereinbarung. Bezüglich der befristet übernommenen Auszubildenden besteht das Ziel, auch diese bei Bedarf in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

🔑 MASCHINENBAU, 010900/165/2010

### 3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

In den letzten Jahren wurden in Betriebsvereinbarungen zum Thema Befristung vermehrt konkrete Aussagen eingearbeitet, die sich direkt auf konkrete Mitbestimmungsrechte beziehen. Insbesondere auf das Recht aus § 20 TzBfG, über die Anzahl und Quote der im Betrieb befristet Beschäftigten informiert zu werden, beziehen sich immer mehr Vereinbarungen direkt. Aber auch die starken Mitbestimmungsrechte, die sich im Wege der Einigungsstelle durchsetzen lassen, werden differenzierter ausgestaltet.

#### 3.1 Überwachungs- und Informationsrechte (§ 80 BetrVG, § 20 TzBfG)

Das Informationsrecht des Betriebsrats aus § 80 II BetrVG wird bei befristeter Beschäftigung durch § 20 TzBfG hinsichtlich Quote und Anzahl konkretisiert. Nur eine der ausgewerteten Vereinbarungen spricht dabei eine absolute Anzahl der befristet Beschäftigten an und implementiert eine ausdrückliche Zustimmungsmöglichkeit bei Überschreiten dieser absoluten Zahl von 100 Befristeten.

Bis zu 100 befristet Beschäftigte können auf dem Qualitätsniveau der Entgeltgruppe [...] eingestellt bzw. eingesetzt werden. [...] Darüber hinausgehender Bedarf an befristet Beschäftigten ist nur nach ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrats möglich.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010900/208/2012

Demgegenüber benennen die meisten Regelwerke eher die auch in § 20 TzBfG genannten Quoten und die Vorgehensweise beim Überschreiten derselben. Gleichzeitig leiten sie danach über zu Regelungen, die auf weiteren Mitbestimmungsrechten beruhen: beispielsweise zu dem gemäß § 92 BetrVG bestehenden Recht auf Unterrichtung und Beratung bei der Personalplanung.

Flexibilitätsquote

Die Flexibilitätsquote beträgt zukünftig bei der [...] maximal 14 % im Unternehmen (davon max. 5 % Leiharbeitnehmer). Die Quoten werden standortspezifisch betrachtet. Kurzzeitbeschäftigte (kleiner/gleich 2 Monate, keine Leiharbeitnehmer) werden nicht in die Flexiquote eingerechnet.

Abteilungsweise etc. kann die Flexibilitätsquote begründet überschritten werden. Der Betriebsrat ist zu informieren. Geeignete Maßnahmen der Personalplanung sind mit dem Betriebsrat zu beraten um die Quote nach Möglichkeit zu senken (z. B. durch Entfristungen, Versetzungen).

🔑 MASCHINENBAU, 010900/165/2010

### 3.2 Beratungs- und Mitbestimmungsrechte (§§ 92, 95, 92a, 99 BetrVG)

Ebenfalls nach § 92 BetrVG wird hier die künftige Personalbeschaffung bewertet werden müssen, die sich zu einem Teil aus ehemaligen Auszubildenden rekrutiert.

Das Unternehmen übernimmt pro Standort mindestens 50 % der Auszubildenden [...] des Ausbildungsabschlussjahres [...] unbefristet und die verbleibenden Auszubildenden nach den Regelungen des jeweils gültigen Tarifvertrags. [...] Die Auswahlkriterien gemäß BetrVG regelt eine abzuschließende Betriebsvereinbarung. Bezüglich der befristet übernommenen Auszubildenden besteht das Ziel, auch diese bei Bedarf in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

🔑 MASCHINENBAU, 010900/165/2010

Mehr gestaltende Wirkung als die reinen Informations- und Beratungsrechte haben Rechte, die den betrieblichen Interessenvertretungen die Möglichkeiten einräumen, auf den konkreten Ablauf und die Kriterien bei der Auswahl der Beschäftigten einzuwirken. Dies ist nach § 95 BetrVG bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien der Fall.

Grundsatz: Bei der Auswahl wird im Regelfall auf Mitarbeiter nach § 14.2 zurückgegriffen (‘Standardbefristung’). § 14.3 wird dann herangezogen, wenn die Dauer der Beschäftigung unsicher bzw. nicht absehbar ist und mit höherer Wahrscheinlichkeit nur wenige Monate ( $\leq 1$  Jahr) betragen kann. Sachbefristungen (§ 14.1) werden nur in Ausnahmefällen eingesetzt.

🔑 MASCHINENBAU, 010308/18/2010

Bei der Mitbestimmung bezüglich der Erstellung von Auswahlrichtlinien hängt die Initiativmöglichkeit entscheidend von der Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb ab. Erst ab einer Beschäftigtenzahl von 500 kann der Betriebsrat dieses Recht auch im Wege einer Einigungsstelle zwingend durchsetzen, gemäß § 95 Abs. 1 BetrVG. Im Rahmen dieser Auswertung wurde nicht erhoben, ob die Vereinbarungen von Unternehmen stammen, bei denen diese Mitarbeiterzahl über- oder unterschritten wurde. Daher kann nicht festgestellt werden, ob die weitreichenden Regelungen, die der Betriebsrat hier erwirkt hat, seinem Verhandlungsgeschick oder den gesetzlichen Vorgaben geschuldet sind.

Teilweise wird das Auswahlverfahren sehr ausführlich dargelegt. In diesem Fall werden die mit Sachgrund befristet Beschäftigten nicht in die formellen Auswahlrichtlinien einbezogen, da ihre Einstellung als Ausnahmefall klassifiziert wird.

Nach Bedarf (in unregelmäßigen Abständen) wird per interner Stellenausschreibung ein Bewerbungsverfahren in Gang gesetzt, die nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen geeignet erscheinen, werden zu einem Auswahltest eingeladen. Die Unterlagen ggf. nicht geeigneter Bewerber werden mit dem [...] ausgewertet und bei Meinungsverschiedenheit zum Test eingeladen. Dieser besteht aus schriftlichen und manuellen Aufgaben, die eine Aussage über die Eignung der Bewerber zulassen und bewertet werden. Betriebsrats-

mitglieder werden in die Durchführung und Bewertung der Auswahltests eingebunden. Die Bewerber, welche die gemeinsam vereinbarten Bewertungsmaßstäbe nicht erfüllen, erhalten nach dem Auswahltest eine Absage.

Anhand der Auswahltests als geeignet bewertete Bewerber werden auf die Bewerberliste für Standardbefristungen übernommen. Dabei wird die Reihenfolge von der Bewertung der Testergebnisse bestimmt. [...]

Auf Beschäftigung befristeter Mitarbeiter aus Sachgrund wird nur in Ausnahmefällen zurückgegriffen. Hierzu befinden Werkleitung und Betriebsrat im Einzelfall. Daher sind hierzu keine formalisierten Auswahlrichtlinien definiert.

🔑 MASCHINENBAU, 010308/18/2010

Auch hinsichtlich des Vorschlagsrechts aus § 92a BetrVG bei der geregelten Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Arbeitsverhältnisse wird in den Vereinbarungen vermehrt Wert auf konkrete Ausgestaltung gelegt. Die folgende orientiert sich zum Beispiel an einer speziellen Besetzungsregelung.

Wiederbesetzungen werden nach dem bei [...] praktizierten Grundsatz 2:1 vorgenommen. Das heißt, für zwei ausgeschiedene MA erfolgt eine unbefristete Wiederbesetzung aus dem Kreis der MA des ANÜ oder einem befristeten Arbeitsverhältnis des Produktionsbereiches.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/20/1998

Nachstehend wird ein bestimmter Zeitraum herangezogen, nach dem (befristete) Aushilfskräfte als geregelter Personalbedarf betrachtet werden und eine Weiterbeschäftigung auf einer (unbefristeten) Vollzeitstelle verpflichtend eingeführt wird. Beide Regelungen gehen über das Vorschlagsrecht in § 92a BetrVG hinaus.

Stellt sich nach einem Zeitraum von fünf Monaten heraus, dass der Einsatz von Arbeitskräften pro Monat und pro Abteilung mindestens das Volumen des Einsatzes einer Vollzeitkraft erreicht, ist anstelle der Weiterbeschäftigung von Aushilfen in dieser Abteilung eine neue Vollzeitstelle einzurichten und zu besetzen.

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010900/79/2003

Dabei werden auch die Rechte des Betriebsrats erweitert und dieser direkt in die Abstimmung mit einbezogen.

Besteht die Möglichkeit der Übernahme befristet beschäftigter Arbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, so ist die Auswahl der zu übernehmenden Arbeitnehmer abhängig von der persönlichen und fachlichen Eignung unter Berücksichtigung sozialer Kriterien, wie unterhaltsberechtigter Angehörige, Schwerbehinderung und Gleichstellung, Lebensalter sowie Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Die Auswahl erfolgt durch die Fach- und Personalabteilung in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010308/17/2011

Auch bei der Einstellung gemäß § 99 BetrVG wird dem Betriebsrat oftmals eine weitergehende Möglichkeit gegeben, sein Mitbestimmungsrecht auszuüben, als dies gesetzlicher Mindeststandard wäre. Auch eine Entfristung gilt als Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG. Hierbei hat der Betriebsrat stets ein Zustimmungsverweigerungsrecht, wenn beispielsweise bei der Einstellung betroffene oder andere Arbeitnehmer benachteiligt würden oder die Einstellung gegen Rechtsvorschriften verstieße. Ab einer Vertragslaufzeit, die unterhalb der gesetzlichen

Maximalbefristungsdauer von zwei Jahren liegt, schon ein zwingend unbefristetes Arbeitsverhältnis in einer Betriebsvereinbarung festzuschreiben, geht darüber weit hinaus.

Ein über 6 Monate hinausgehender, befristeter Einsatz auf den vorgenannten Arbeitsplätzen bedarf der Zustimmung des Betriebsrates oder ist nur als unbefristetes Arbeitsverhältnis fortzuführen.

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010900/208/2012

Ausführlichere Beschreibungen der Mitbestimmungsrechte finden sich in Kapitel 5.2.

## 4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Die vorliegende Auswertung beruht auf 19 betrieblichen Vereinbarungen, die sich vollumfänglich oder teilweise dem Thema Befristung widmen. Ausgenommen wurden bewusst Befristungsvereinbarungen aus dem Wissenschaftsbereich, da diese auf einer anderen gesetzlichen Materie fußen (WissZeitVG) und hinsichtlich der Befristungsbedingungen nicht vergleichbar sind.

Angesichts der Tatsache, dass befristete Arbeitsverhältnisse einen Großteil der Beschäftigten betrifft – rund jeder Zwölfte ist befristet angestellt, in manchen Branchen sogar jeder Dritte – ist die Anzahl der vorliegenden Betriebsvereinbarungen mit Regelungen zu diesem Thema immer noch verschwindend gering. Das mag zum einen daran liegen, dass diese Thematik in vielen Fällen nicht durch Betriebsvereinbarung regelbar ist, da das Thema Befristung gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG tarifvertraglich ohne Öffnungsklausel bereits festgelegt wurde oder zumindest tarifüblich ist. Zum anderen könnte dem die Tatsache zugrunde liegen, dass der Regelungswunsch der betrieblichen Interessenvertretungen auf Arbeitgeberseite nicht auf großen Zuspruch trifft. Nur dort, wo der Betriebsrat sich überhaupt auf zwingend durchsetzbare Mitbestimmungsrechte berufen kann, würde diese Haltung der Arbeitgeberseite keine entscheidende Rolle spielen. In anderen Bereichen könnte der Arbeitgeber der Stammbesellschaft eventuell Zugeständnisse machen, um das für seine Flexibilität vermeintlich wichtige Feld der Befristungsverträge ungeregelt zu lassen.

Tatsächlich sind Arbeitgeber jedoch gut beraten, wenn sie basierend auf den bestehenden Information- und Beratungsrechten eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat treffen. Denn spätestens bei der Einstellung, wozu auch Weiterbefristung und Entfristung zählen, müssen sie sich zwingend mit ihren Betriebsräten auseinandersetzen. Eine bereits vorher schriftlich geregelte Informationspolitik im Unternehmen vereinfacht formelle (Einstellungs-)Verfahren und schafft gleichzeitig Vertrauen in der Stammbesellschaft.

Noch immer überwiegt insgesamt der Eindruck, dass befristete Beschäftigte hauptsächlich als Personalpuffer eingesetzt werden sollen. Hinweise darauf, dass eine geplante „Roll-in-Politik“ die Überlegungen steuert und beispielsweise der „Nachschub“ für das Stammpersonal auf diese Art sinnvoll erprobt wird, liegen nicht vor. Dabei wäre eine solche – relativ sichere – Übernahmeperspektive für die meisten Befristeten wünschenswert. Dies wiederum würde sich positiv auswirken: auf die Unternehmenskultur, auf die Motivation der Mitarbeiter etc. Sachgrundbefristete Arbeitnehmer spielen aber in den Vereinbarungen nur eine sehr untergeordnete Rolle.

Positiv sticht beispielsweise die befristete Übernahme von Auszubildenden hervor, die nicht unbefristet übernommen werden können. Sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus bewerben zu können, ist ein erheblicher Vorteil auf dem Arbeitsmarkt. Ebenso hervorzuheben sind die Bevorzugungen Befristeter bei der Stellenbesetzung innerhalb des Unternehmens. Auch hier finden sich Vereinbarungen, die die Maximaldauer von zwei Jahren Befristungszeit deutlich unterschreitet, wenn es darum geht, diese Angestellten grundsätzlich in unbefristete Stellen zu übernehmen. Deutlich mehr Vereinbarungen als noch vor einigen Jahren legen ausführlich die Auswahlkriterien dar, die bei einer Übernahme in unbefristete

Arbeitsverhältnisse herangezogen werden. Nicht besonders ausgeprägt hingegen sind Regelungen, die denjenigen, die nach einer Befristung nicht im Unternehmen (oder zumindest nicht im lokalen Betrieb) weiterbeschäftigt werden können, Möglichkeiten bieten, ihre künftige berufliche Laufbahn besser zu planen: sei es, dass Auszubildende Beihilfen erhalten, um an anderen Standorten Fuß zu fassen, oder dass die Arbeitnehmer vor Befristungsende freigestellt werden, um sich am Arbeitsmarkt zu orientieren.

Den vorliegenden Vereinbarungen war nicht zu entnehmen, ob von Arbeitgeberseite vermehrt Anstrengungen unternommen werden, die Befristeten aus Gründen der Gleichbehandlung mehr in die Stammebelegschaft zu integrieren. Nur eine Betriebsvereinbarung thematisiert die Arbeitsbedingungen befristeter Beschäftigter – ohne jedoch auf die Arbeitsbedingungen vergleichbarer unbefristeter Beschäftigter zu verweisen.

Ein Hauptaugenmerk der Vereinbarungen liegt erkennbar darauf, Befristungsquoten sowie Konsequenzen bei deren Überschreitung festzulegen: Dies beginnt mit der Wiederholung der bereits gesetzlich in § 20 TzBfG festgelegten Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat bei Quotendurchbrechung; reicht über eine echte Verpflichtung dazu, Quotenüberschreitungen beim Betriebsrat zu beantragen; und endet mit einer ausdrücklich normierten Zustimmungsklausel, wenn die Anzahl der Befristungsbeschäftigten im Unternehmen erhöht werden soll.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die inhaltliche Regelungstiefe und -vielfalt der entsprechenden Vereinbarungen entspricht nicht dem Stellenwert, der den befristet Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt zukommt. Da sich bei einer befristeten Beschäftigung die Unsicherheit in der Lebensplanung auf viele andere Lebensbereiche der Betroffenen auswirkt, sollte weiter daran gearbeitet werden, generelle Regelungen zu schaffen. Nur so wird es gelingen, dass sich die Befristung künftig mehr zu einer Zwischenstation auf dem Weg in die unbefristete Anstellung entwickelt.

## 5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

### 5.1 Gestaltungsraster

Die vorliegende Auswertung von Vereinbarungen hat zahlreiche Hinweise für die betriebliche Gestaltung ergeben, die in folgendem Gestaltungsraster zusammengefasst sind. Es handelt sich dabei nicht um einen in sich geschlossenen Gestaltungsvorschlag zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Stichwortkatalog zur Unterstützung eigener Überlegungen. Es ist ein Angebot, sich die möglichen Regelungspunkte einer Vereinbarung noch einmal im Überblick zu verdeutlichen, um die zentralen Punkte für den eigenen Betrieb herauszufiltern.

Grundüberlegungen

- Möglichkeit der Begrenzung auf reine Sachgrundbefristungen prüfen
- Sachgrundbefristungen nur für vorab eng definierte Bereiche wie branchentypische Auftragspitzen, Vertretung u. a.
- sachgrundlose Befristungen zeitlich auf das Notwendigste beschränken
- sachgrundlose Befristungen auf notwendige Betriebsteile wie Poststelle, Montage u. a. begrenzen
- bei vorhandener Öffnungsklausel im Tarifvertrag: Unterschreiten von tarifvertraglichen Rahmenbedingungen nur bei gleichwertiger Ersatzleistung durch die Unternehmenseite: z. B. geringere Übernahmequote Auszubildender, aber statt befristeter Einstellung unbefristete Vollzeitbeschäftigung o. Ä.

#### Geltungsbereich und Geltungsdauer

- geltende Tarifverträge, nachwirkende Tarifverträge, Tarifüblichkeit und das Vorhandensein von Öffnungsklauseln überprüfen: z. B. hinsichtlich der Übernahme von Auszubildenden
- persönlichen Anwendungsbereich konkretisieren
- Nachwirkung bezüglich freiwilliger Regelungen festlegen

#### Sachgrundbefristung und sachgrundlose Befristung

- zwingende gesetzliche Vorgaben beachten: Sachgründe definieren, bei sachgrundlosen Befristungen 2-Jahres-Zeitraum und Verlängerungsmöglichkeiten beachten
- Reihenfolge von Befristungsmöglichkeiten beachten (sachgrundlos/mit Sachgrund)
- begrenzte Gestaltungsspielräume durch bestehende Ergänzungs- und Manteltarifverträge beachten

#### Personalplanung, Weiterbeschäftigung/Übernahme, Auswahlrichtlinien

- interne Ausschreibung befristeter und unbefristeter Stellen fixieren
- Rangfolgen bei Stellenbesetzungen festlegen (intern, extern)
- Auswahlkriterien festlegen: z. B. Dauer der Betriebszugehörigkeit, persönliche und fachliche Eignung, Alter u. a.
- Zeitpunkt festlegen, wann der Arbeitgeber befristete in unbefristete Stellen umwandeln soll (Wegfall des Arguments des vorübergehenden Mehrbedarfs)
- Quotenregelungen festlegen
- Entscheidungsfrist festlegen beim Auslaufen befristeter Verträge, sozialrechtliche Sperrfristen einbeziehen
- Arbeitszeiten festlegen und sachliche Gründe für Ungleichbehandlung eingrenzen

#### Sonderregelungen für nicht übernommene Befristete

- Freistellung für Bewerbungsverfahren
- ggf. kurzzeitige befristete Weiterbeschäftigung zur Stärkung der Arbeitsmarktchancen („Bewerbung aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus“)

## 5.2 Ausgangspunkt für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Die Befassung mit dem Thema Befristung ist in den vorliegenden Vereinbarungen sehr inhomogen: Einige Vereinbarungen beziehen sich konkret auf befristet Beschäftigte; andere beziehen die Befristeten nur als Teil der Belegschaft in anderweitige Regelwerke ein. Ein Gestaltungsraster für künftige Befristungsvereinbarungen kann also nur anhand sehr konkreter Gegebenheiten empfohlen werden. Dies bedeutet: Es hängt von den sonstigen betrieblichen Erfordernissen ab, ob ein bestimmtes Thema (z. B. Übernahme von Auszubildenden) sich hinsichtlich möglicher befristeter Übernahmen in einer expliziten Vereinbarung zur Befristung wiederfindet oder ob es einen Teilaspekt in einem Regelwerk zu einem umfassenderen Thema darstellt, das beispielsweise die Flexibilisierung der Personaldecke des Unternehmens inklusive anderer prekärer Beschäftigungsformen (wie Leiharbeit) vorsieht.

Weiter entscheidend ist zudem, ob das Thema Befristung nach § 77 Abs. 3 BetrVG grundsätzlich in Tarifverträgen abgebildet wird, die eine Öffnungsklausel für die innerbetriebliche Regelungsmöglichkeit enthalten und den dortigen Akteuren somit einen Verhandlungsspielraum belassen. Wesentliche Aspekte der Befristung jedoch, die in jeder Vereinbarungsvariante sinnvoll berücksichtigt werden können, sollten in die Überlegungen einbezogen werden – selbst wenn sie nicht durch zwingende Mitbestimmungsrechte gestützt werden.

### 5.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Das BetrVG unterscheidet in seinen Rechten grundsätzlich nicht zwischen unbefristet und befristet angestellten Arbeitnehmern. Die Interessenvertretungen vertreten beide Gruppen gleichermaßen. Dennoch gibt es Unterschiede.

Ein solcher Unterschied zeigt sich in der Konkretisierung des § 80 BetrVG durch den § 20 TzBfG. Dem Betriebsrat steht schon gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG das weitreichende Recht zu, vom Arbeitgeber über sämtliche Informationen, die für die Beurteilung der Befristungssituation im Unternehmen maßgeblich sind, umfassend und rechtzeitig unterrichtet zu werden. Diese Bringschuld der Arbeitgeberseite wird in § 20 TzBfG erneut konkretisiert: Hier ist festgelegt, dass der Unternehmer dem Betriebsrat sowohl die Anzahl der befristet Beschäftigten zu nennen hat als auch das konkrete und aktuelle Verhältnis im Betrieb von befristet Beschäftigten zu unbefristet Beschäftigten.

Grundsätzlich kann der Betriebsrat jedoch die gleichen Mitbestimmungsrechte in Anspruch nehmen, die auch bei der Einstellung und Beschäftigung von unbefristeten Arbeitnehmern gelten. Hinsichtlich der Personalplanung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat gemäß § 92 Abs. 1 BetrVG rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er muss den Betriebsrat über den Personalbedarf informieren und sich mit ihm beraten. Bei Einvernehmen kann eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, die nähere Einzelheiten konkretisiert. Hier können Regelungen zur Art der Befristung, zur Dauer der Befristungsverträge oder zur Entfristung der entsprechenden Mitarbeiter eingebracht werden. Allerdings: Wenn keine Personalplanung seitens des Arbeitgebers existiert, kann der Betriebsrat diese nicht erzwingen. Er hat lediglich gemäß § 92 Abs. 2 BetrVG ein Vorschlagsrecht.

Zudem bestehen jedoch weitere Vorschlagsrechte. Zwar werden in § 92a BetrVG Befristungsverträge nicht ausdrücklich erwähnt. Dennoch kann der Betriebsrat hiernach Vorschläge zur geregelten Übernahme befristeter in unbefristete Arbeitsverhältnisse oder für die Weiterqualifizierung von befristet Beschäftigten machen. Denn die Aufzählung in § 92a Abs. 1 BetrVG ist nicht abschließend. Der Arbeitgeber muss diese Vorschläge zumindest mit dem Betriebsrat erörtern, eine Ablehnung gegebenenfalls begründen und dies ab einer Arbeitnehmerzahl von über 100 Beschäftigten sogar schriftlich festhalten.

Auch § 95 BetrVG ist nicht unmittelbar an befristet Beschäftigte gerichtet. Er gewährt dem Betriebsrat aber die Möglichkeit, sich hinsichtlich der Nutzung von Auswahlrichtlinien einzubringen, da seine Zustimmung erforderlich ist. Gemäß § 95 Abs. 1 BetrVG ist bei einer Arbeitnehmerzahl bis zu 500 für ihn zwar der Gang zur Einigungsstelle verwehrt. Ab einer Anzahl von 500 Beschäftigten jedoch steht dem Betriebsrat dieses Mitbestimmungsrecht nach § 95 Abs. 2 BetrVG zwingend zu und er kann so initiativ tätig werden. Auf diesem Wege kann die Arbeitnehmervertretung ihren Einfluss bei der Übernahme von bisher befristet Beschäftigter geltend machen, indem sie zum Beispiel deren bevorrechtigte Einstellung auf neu geschaffene, unbefristete Stellen verhandelt.

Ebenso wie bei unbefristeten Einstellungen ist bei befristeten Einstellungen der Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG zu beteiligen. Es bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmervertreter, wobei nicht nur die Übernahme bisher befristet Beschäftigter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, sondern auch die erneute Befristung als Einstellung nach § 99 BetrVG gilt.

Ablehnen kann der Betriebsrat eine Einstellung zwar nicht alleine aus dem Grund, dass die bzw. der neue Beschäftigte nur einen befristeten Vertrag erhält. Er kann jedoch die Einhaltung sämtlicher nach dem TzBfG geltenden Vorschriften überprüfen und hier eine mögliche Verletzung rügen. So hat der Arbeitgeber gemäß § 18 TzBfG die befristet Beschäftigten über Ausschreibungen unbefristeter Stellen zu informieren. Das in § 4 TzBfG normierte Diskriminierungsverbot bzw. das in § 5 TzBfG festgeschriebene Benachteiligungsverbot besagt, dass Befristete nicht schlechter behandelt werden dürfen als Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen, sofern hierfür kein sachlicher Grund vorliegt. Eine umfassende Arbeitsvertragskontrolle gesteht das BAG<sup>17</sup> dem Betriebsrat hierbei jedoch nicht zu. Wäre also ein Vertrag

<sup>17</sup> BAG 27.10.2010 – 7 ABR 86/09.

unzulässig befristet, ergibt sich hieraus kein Grund für ein Zustimmungsverweigerungsrecht. Denn den Vertrag dürfen die Parteien trotzdem abschließen – dies wäre gesetzlich nicht verboten, sondern würde lediglich eine unwirksame Befristung darstellen.

Ein weiteres Zustimmungsverweigerungsrecht steht dem Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG zu, wenn der Arbeitgeber seine Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Nutzung von Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG nicht beachtet. Ein Verstoß gegen eine bestehende Auswahlrichtlinie löst im Übrigen selbst dann ein Zustimmungsverweigerungsrecht aus, wenn aufgrund des Unterschreitens der Schwelle von 500 Arbeitnehmern die Mitbestimmung bei der Erstellung der Auswahlrichtlinie nicht zwingend war. Gemäß § 93 BetrVG kann der Betriebsrat zudem verlangen, dass alle Arbeitsplätze – das heißt auch die befristeten – zuerst innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Erfüllt der Arbeitgeber diese Verpflichtung nicht, hat der Betriebsrat auch hier wiederum ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei der Einstellung.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Kündigungen nach § 102 BetrVG wird in der Regel nicht ausgeübt. Denn eine Kündigung ist nicht notwendig, da das Arbeitsverhältnis gemäß § 620 BGB mit dem Zeitablauf endet. Also greift § 102 BetrVG mangels Vorliegen einer Kündigung nicht und ein Anhörungsrecht kann nicht entstehen. Anders ist dies jedoch, wenn gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit in den Vertrag aufgenommen wurde oder es um eine außerordentliche, fristlose Kündigung durch die Arbeitgeberseite geht. In diesem Fall ist § 102 BetrVG anwendbar.

Eine weitere Möglichkeit für den Betriebsrat, beim Ausscheiden eines befristet Beschäftigten Einfluss zu nehmen, eröffnen die Rechte aus § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG. Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis und soll gleichzeitig ein neuer Mitarbeiter unbefristet eingestellt werden, kann der Betriebsrat die Einstellung des neuen Arbeitnehmers ablehnen, wenn der Befristete den Arbeitsplatz aufgrund gleicher Eignung wie der externe Bewerber ebenso gut ausfüllen könnte. Einen Anspruch auf tatsächliche Einstellung des (bisher) Befristeten hat der Betriebsrat jedoch nicht.

## 6 Bestand der Vereinbarungen

Die vorliegende Auswertung basiert auf 19 betrieblichen Vereinbarungen aus dem Gesamtbestand der Hans-Böckler-Stiftung.

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	10
Gesamtbetriebsvereinbarung	2
Regelungsabrede	3
Gemeinsame Erklärung	1
Manteltarifvertrag	1
Ergänzungstarifvertrag	2
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branche	Anzahl
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	4
Maschinenbau	3
Chemische Industrie	3
Metallerzeugung und -bearbeitung	1
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	1
Ernährungsgewerbe	1
Verlags- und Druckgewerbe	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	2
Forschung und Entwicklung	1
Kultur, Sport und Unterhaltung	1
Anonym	1
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>

Aufgrund der bewegten Rechtsprechung ist das Thema Befristung im individualarbeitsrechtlichen Bereich derzeit sehr brisant. Dennoch hat die Anzahl an Regelwerken neueren Datums kaum zugenommen. Aus jedem Jahr des Untersuchungszeitraumes sind durchschnittlich ein bis zwei Vereinbarungen zu verzeichnen. Woran liegt das? Kommen den Interessenvertretungen zu wenige zwingende Mitbestimmungsrechte zu Hilfe, wenn es um die betriebliche Ausgestaltung befristeter Beschäftigung geht? Spielen andere Gründe eine Rolle? Diese Fragen konnten im Rahmen dieser Auswertung nicht in Erfahrung gebracht werden.

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl
1994	1
1997	1
1998	2
2000	1
2003	2
2004	1
2005	1
2006	1
2007	2
2010	3
2011	2
2012	1
2013	1
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>

Die alleinige Nennung des Abschlussdatums greift jedoch zu kurz. Vielmehr sind die erstmals verhandelten Vereinbarungen in einigen Fällen fortgeführt worden. Es wurden Änderungen eingefügt, so dass das Thema „Befristung“ in dem jeweiligen Betrieb zumindest einmal, teilweise regelmäßig wieder aufgegriffen wurde. Welche Änderungen hierbei vorgenommen wurden kann jedoch nicht festgestellt werden, da jeweils nur die letzte Fassung der geänderten Vereinbarung vorliegt. Es zeigt jedoch, dass betrieblichen Interessenvertretungen durchaus Altbestände von vorhandenen Regelungen aktualisieren – was gerade beim bewegten Thema „Befristung“ dringend notwendig ist. Zumindest nach der erwarteten, neuen Rechtsprechung der obersten Gerichte (siehe Kapitel 1) werden auch künftig erhebliche Änderungsnotwendigkeiten auf die Betriebsparteien zukommen.

Tabelle 4: Vereinbarungen nach letzter Aktualisierung

Letzte Änderungen	Anzahl
2004	2
2005	1
2006	1
2007	2
2008	3
2009	2
2010	1
2011	4
2012	2
2013	1
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>

## Literatur- und Internethinweise

### Literatur

**Astheimer, Sven (2012):** Jüngere arbeiten immer seltener befristet, Online-Beitrag vom 29.5.2012, FAZ-Net, Download unter <http://www.faz.net> [14.7.2015]

**Bauer, Jobst-Hubertus (2014):** Verfassungswidrigkeit von § 14 II 2 TzBfG – Vorlage an das BVerfG, in: ArbRAktuell, 14/2014, S. 343–372

**Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (Hg.) (2014):** BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz, 14. Aufl., Frankfurt am Main

**Fitting, Karl (2014):** Betriebsverfassungsgesetz, 27. Aufl., München

**Greiner, Stefan (2014):** Befristungskontrolle im Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen – die „Jobcenter“-Fälle“, in: Der Betrieb, 35/2014, S. 1987–1990

**Kittner, Michael/Däubler, Wolfgang/Zwanziger, Betram (Hg.) (2008):** KSchR – Kündigungsschutzrecht, 7. Aufl., Frankfurt am Main

**Stoffels, Markus (2013):** BAG zum „vorübergehenden“ Einsatz von Leiharbeitnehmern, Online-Beitrag vom 11.7.2013, Beck-Online, Download unter <http://blog.beck.de> [14.7.2015]

### Internethinweise

Aktuelle Informationen zur Befristungsquote in Deutschland hält das Statistische Bundesamt bereit: [www.destatis.de](http://www.destatis.de).

Informationen zu atypischen Beschäftigungsformen sind auf den Internetseiten der Einzelgewerkschaften abrufbar.

## **Verzeichnis Gerichtsurteile**

ArbG Braunschweig, Beschluss vom 03.04.2014 – 5 Ca 463/13

BAG, Urteil vom 09.02.1984, in: BAGE 45, S. 132 ff.

BAG, Urteil vom 28.04.1992, in: Arbeit und Recht (AuR), Heft 92, S. 313

BAG, Urteil vom 23.06.1992, in: Betriebs-Berater (BB) 93, S. 289

BAG, Urteil vom 28.04.1998, in: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), Jg. 1999, S. 223 f.

BAG, Urteil vom 27.10.2010 – 7 ABR 86/09

BAG, Urteil vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09

BAG, Urteil vom 15.08.2012 – 7 AZR 184/11

BAG, Urteil vom 05.12.2012 – 7 AZR 698/11

BAG, Urteil vom 24.01.2013 – 2 AZR 140/12

BAG, Urteil vom 19.03.2014 – 7 AZR 527/12

BAG, Urteil vom 25.06.2014 – 7 ARZ 847/12

LAG Köln, Urteil vom 09.03.2012 – 4 Sa 1184/11

LAG Hamburg, Beschluss vom 23.09.2014 – 2 TaBV 6/14

EuGH, Urteil vom 17.3.2015 – C-533/13

## 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 16.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen 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, denn 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs sowie Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in einer Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene 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](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de) oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: [Manuela-Maschke@boeckler.de](mailto:Manuela-Maschke@boeckler.de)

Angela Siebertz

0211-7778-288, E-Mail: [Angela-Siebertz@boeckler.de](mailto:Angela-Siebertz@boeckler.de)

Nils Werner

0211-7778-167, E-Mail: [Nils-Werner@boeckler.de](mailto:Nils-Werner@boeckler.de)