

# Gesamtbetriebsvereinbarung

zwischen  
der Firma UK S-H Service Gesellschaft mbH,  
vertreten durch die Geschäftsführung Frau Christa Meyer, Herrn Peter Pansegrau

und

dem Gesamtbetriebsrat der UK S-H Service Gesellschaft mbH,  
vertreten durch den Vorsitzenden Helmut Krüger

In Ausführung des geschlossenen Tarifvertrages

über

## den Umgang mit befristeten Arbeitsverhältnissen (GBV Befristung)

### Präambel

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Einsatz von befristeten Arbeitsverhältnissen für das Unternehmen im Rahmen der Personalplanung und Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der betrieblichen Abläufe erforderlich ist. Die Parteien sind sich im Weiteren darüber einig, dass grundsätzlich unbefristeten Arbeitsverhältnissen der Vorrang eingeräumt werden soll. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist auch, Befristungsentscheidungen für die Arbeitnehmer nachvollziehbar zu machen.

### § 1 Grundsatz

1. Der Arbeitgeber ist berechtigt unter Berücksichtigung der § 14 ff. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) – befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Vorrangig wird er jedoch versuchen, unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen bzw. die Arbeit auf bereits im Betrieb beschäftigte Teilzeitarbeitnehmer zu verteilen.
2. Befristungen ohne Sachgrund sollen nur dann abgeschlossen werden, wenn hierfür zwingende betriebliche Gründe vorliegen.

Als zwingende betriebliche Gründe gelten z.B.

- Personalbedarf bei Bauleistungen
- Leistungsänderungen und Erweiterungen des Leistungsangebotes

Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge sollen grundsätzlich in unbefristete Arbeitsverhältnisse übergehen, wenn der Arbeitnehmer sich im ersten Beschäftigungsjahr bewährt hat. Eine sachgrundlose Befristung darf eine Dauer des Vertragsverhältnisses von zwölf und höchstens vierundzwanzig Monaten nicht unter- bzw. übersteigen. Es besteht Einigkeit darüber, dass eine Verlängerung eines auf zwölf Monate befristeten Vertrages eine Dauer von ebenfalls zwölf Monaten aufweist.

### § 2 Beratungspflichten

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber eine befristete Einstellung, wird er vor der Stellenausschreibung den Betriebsrat informieren und sich mit diesem beraten. Betriebsrat und Arbeitgeber sollen hierbei gemeinsam darüber beraten,

- ob das Vorliegen eines Sachgrundes oder
- eines zwingenden betrieblichen Grundes

die befristete Einstellung notwendig macht. Es wird ferner darüber beraten, ob die Weiterbefristung von Arbeitnehmern mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen erforderlich ist.

2. Hält der Betriebsrat die befristete Einstellung oder Weiterbefristung für betrieblich nicht geboten, hat er dies dem Arbeitgeber unter Mitteilung von Gründen schriftlich mitzuteilen. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, dem Betriebsrat unter Angabe von Sachgründen schriftlich mitzutellen, warum eine befristete Einstellung erforderlich ist.
3. Ferner soll darüber beraten werden, ob bereits beschäftigte befristet eingestellte Arbeitnehmer entfristet werden können oder teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Betrieb ihre Arbeitszeit aufstocken können und so eine Neueinstellung umgangen werden kann.
4. Arbeitgeber und Betriebsrat führen auf Ebene der Fachleitungen monatliche Personalgespräche, in denen über folgende Inhalte gesprochen wird:
  - Beschäftigungsbedarf im Bereich
  - auslaufende Befristungen
  - Bewährung von befristet Beschäftigten, deren Befristung demnächst abläuft
  - Möglichkeit der Entfristung von befristet Beschäftigten, deren Befristung demnächst abläuft
  - Möglichkeit der Stundenaufstockung bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern

In diesen Gesprächen wird festgelegt, ob befristet beschäftigten Arbeitnehmern eine unbefristete Weiterbeschäftigung angeboten werden kann oder ob Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine Aufstockung angeboten werden kann. Die Regelung des § 2 Ziffer 8 des Firmen – Rahmentarifvertrages für die Beschäftigten der UK – S-H Service Gesellschaft mbH bleibt hiervon unberührt. Arbeitnehmer haben sich dann bewährt, wenn sie die übertragene Arbeitsaufgabe ohne Beanstandungen ausgeübt haben und unter Hinzuziehung objektiver Kriterien zu erwarten ist, dass sie die Arbeitsaufgabe auch weiterhin ausüben können. Soweit aufgrund Migrationshintergrundes oder Gründe des § 1 AGG eine Verlängerung der Einarbeitungszeit eingetreten ist, der betroffene Arbeitnehmer jedoch im Zeitpunkt des Personalgespräches die ihm übertragenen Arbeitsaufgaben beanstandungsfrei ausübt, wird vermutet, dass eine beanstandungsfreie Ausübung der Tätigkeit während des gesamten Beschäftigungszeitraumes vorgelegen hat.

5. Die Personalgespräche sind so rechtzeitig zu führen, dass vier Wochen vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses eine Entscheidung über die Fortführung (Weiterbefristung, Entfristung) bzw. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie eine mögliche Stundenaufstockung getroffen wird. Der Arbeitgeber weist die Personalabteilung an, sechs Wochen vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses eine Liste mit den betroffenen Arbeitnehmern zu erstellen. Der Betriebsrat erhält die Liste unaufgefordert in Papierform oder elektronisch übermittelt.
6. Die zwischen dem Betriebsrat und der Fachleitung festgelegten Entscheidungen sind verbindlich und können nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder bei Widerspruch des betroffenen Arbeitnehmers geändert oder aufgehoben werden. Kommt zwischen Betriebsrat und Fachleitung keine Einigung zustande, wird die Betriebsleitung hinzugezogen, der die Letztentscheidung vorbehalten bleibt.

### **§ 3 Der sachgrundlosen Befristung entgegenstehende Gründe**

1. Eine sachgrundlose Befristung ist von vornherein ausgeschlossen, wenn es vor der befristeten Neueinstellung im Betrieb zu

- anzeigepflichtigem Stellenabbau,
- Outsourcing oder
- Kurzarbeit

gekommen ist.

2. Dies gilt nicht, soweit im Rahmen von Betriebsänderungen der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen notwendig ist und die Parteien in Verhandlungen zu einem Interessenausgleich und Sozialplan stehen.
3. Im Falle einer Befristung mit Sachgrund im Sinne der § 14 ff TzBfG verpflichtet sich der Arbeitgeber, die zu besetzende Stelle vorrangig mit bereits befristet beschäftigten Arbeitnehmern des Betriebes zu besetzen, soweit der vorhandene Arbeitnehmer geeignet ist und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die zu besetzende Stelle ist innerhalb des Unternehmens auszuschriften.

#### **§ 4 Verfahren bei befristeter Einstellung und Befristungsende**

1. Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine befristete Einstellung oder deren Verlängerung und ist dies nach § 3 auch möglich, hat er den Betriebsrat zu informieren. Folgende Punkte sind dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung gemäß § 99 BetrVG mitzuteilen:
  - Welche Stelle soll besetzt werden?
  - Erfolgt die Befristung mit oder ohne Sachgrund?
  - Wann soll die Einstellung erfolgen?
  - Ist die Befristung (auch die mit Sachgrund) zeitlich begrenzt?
2. Als Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG gilt die Einstellung wegen neuen oder erhöhten Arbeitsbedarfes für den Zeitraum der Änderung eines Arbeitsbereiches aufgrund baulicher oder zeitweiliger organisatorischer Veränderungen.
3. Entscheidet sich der Arbeitgeber, ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis nicht zu verlängern, hat er dies dem Betriebsrat unter Angaben von Gründen mitzuteilen. Die Nichtverlängerung kann bei einem weiter bestehenden Bedarf an Arbeitsleistung im betroffenen Bereich nur darauf gestützt werden, dass
  - der Arbeitnehmer sich nicht bewährt hat
  - der Arbeitnehmer aus sachlichen Gründen nicht erwarten lässt, dass er die ihm übertragene Aufgabe aus von ihm zu vertretenen Gründen nicht bewältigen wird
4. Entscheidet sich der Arbeitgeber, ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis sachgrundlos zu verlängern, hat er dies dem Betriebsrat unter Angaben von Gründen mitzuteilen.

#### **§ 5 Gleichbehandlungsgebot**

Befristet Beschäftigte dürfen wegen ihrer Befristung nicht benachteiligt werden. Insbesondere ist es untersagt, eine Verlängerung oder Entfristung des Arbeitsverhältnisses unter anderen Voraussetzungen als den in § 2 Abs. 4 genannten Gründen in Aussicht zu stellen. Die Ankündigung der Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages als Mittel der Disziplinierung eines Arbeitnehmers ist unzulässig und gilt als berechtigter Beschwerdegrund im Sinne des § 85 Abs. 1 BetrVG.

#### **§ 6 Ende der Befristung**

Endet eine Befristung, hat der Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 2 zu prüfen, ob der Beschäftigte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden kann. Hierfür gilt das Verfahren gemäß § 2 Abs. 4 - 6. Die unbefristete Übernahme geht dabei einer bloßen Verlängerung der Befristung vor. § 16 TzBfG bleibt hiervon unberührt.

## § 7 Information des Betriebsrats

1. Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat alle 3 Monate über die Anzahl der befristet Beschäftigten im Unternehmen und deren zahlenmäßiges Verhältnis zur Gesamtbelegschaft.
2. Die Parteien werden einmal im Kalenderjahr über die Einhaltung der Regelungen dieser Betriebsvereinbarung beraten und bei Bedarf ergänzende Regelungen treffen, soweit dies erforderlich sein sollte.

## § 8 Inkrafttreten und Kündigung

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
2. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.

## § 9 Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung unwirksam sein oder aufgrund der Änderung gesetzlicher Regelungen oder höchstrichterlicher Rechtsprechung unwirksam werden, wird die Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung im Ganzen davon nicht berührt. Die Vertragsparteien werden die unwirksamen Bestimmungen in diesem Fall durch dem Zweck dieser Betriebsvereinbarung dienliche wirksame Bestimmungen ersetzen.

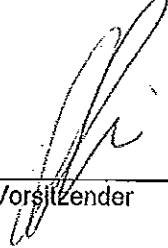
Kiel / Lübeck, den 27.03.2012

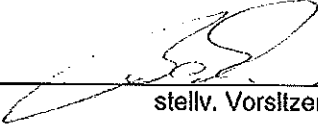
UK S-H Service Gesellschaft mbH  
des Universitätsklinikums Schleswig Holstein,  
Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

  
Geschäftsführung

  
Geschäftsführung

Gesamtbetriebsrat  
der UK S-H Service Gesellschaft mbH,  
Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

  
Vorsitzender

  
stellv. Vorsitzender