

Betriebsvereinbarung zum Thema Auswahlrichtlinien

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

werden für Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung folgende Auswahlrichtlinien gemäß § 95 BetrVG vereinbart.

Abschnitt I – Allgemeines

§ 1

I. Die Personalabteilung ist ausschließlich für die Entscheidungsvorbereitung der dem Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegenden personellen Einzelmaßnahmen zuständig.

II. Der Betriebsrat ist vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten und ihm ist unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen einschließlich etwaiger Bewerbungsunterlagen Auskunft über die geplanten Maßnahmen zu geben (§ 99 I BetrVG). Bei der beabsichtigten Einstellung oder personellen Änderung von leitenden Angestellten (§ 5 III, IV BetrVG) ist der Betriebsrat zu informieren (§ 105 BetrVG).

III. Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören (§ 102 BetrVG) oder es ist gegebenenfalls seine Zustimmung einzuholen (§ 103 BetrVG).

IV. Bei vorläufigen personellen Maßnahmen (§ 100 BetrVG) ist der Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten (§ 100 II BetrVG).

V. Die Personalabteilung ist zuständig, Anträge des Betriebsrates auf Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer entgegenzunehmen (§ 104 BetrVG).

§ 2

I. Mitteilungen des Arbeitgebers sind an den Betriebsrat zu Händen seines Vorsitzenden zu richten.

II. Errichtet der Betriebsrat einen Fachausschuss für personelle Angelegenheiten und teilt der Betriebsrat dies dem Arbeitgeber mit, so sind die Mitteilungen an den Vorsitzenden des Fachausschusses zu richten, bis dessen Berechtigung schriftlich widerrufen wird.

§ 3

I. Alle Personalentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Vorschriften.

II. Die Personalpolitik, Personalbehandlung und Personalentscheidung soll:

1. die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer schützen und fördern (§ 75 II BetrVG),
2. alle im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandeln (§ 75 I BetrVG),

3. jede Diskriminierung wegen Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung oder wegen des Geschlechts unterlassen,
4. die Eingliederung Schwerbehinderter oder sonst schutzbedürftiger Personen unterstützen (§ 80 I Nr. 4 BetrVG).

Abschnitt II – Auswahlrichtlinien für die Einstellung

§ 4

- I. Alle neuen oder wieder zu besetzenden Arbeitsplätze, bei denen eine Ausschreibung vereinbart oder vom Betriebsrat verlangt worden ist, werden innerbetrieblich ausgeschrieben.
- II. Bei der Auswahl zwischen einem innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Bewerber hat der innerbetriebliche Bewerber bei gleicher Qualifikation den Vorrang. Unberührt bleibt die Betriebsvereinbarung über die Förderung der Beschäftigung von Frauen und der beruflichen Wiedereingliederung früherer Mitarbeiterinnen.
- III. Arbeitsplätze, die für Schwerbehinderte geeignet sind, werden zunächst innerbetrieblich den Bewerbern angeboten.

§ 5

- I. Bei der Auswahl der Bewerber werden nun die aus dem Personalfragebogen oder aus sonstigen Unterlagen ersichtlichen Tatsachen herangezogen.
- II. Dem Betriebsrat werden auch solche Bewerber benannt, die nach Ansicht der Personalabteilung für die engere Auswahl nicht in Betracht kommen. Widerspricht der Betriebsrat dem Ausscheiden des Bewerbers in der Vorauswahl, so nimmt der Bewerber an dem weiteren Auswahlverfahren teil.
- III. Auf Verlangen des Betriebsrats stellen Bewerber sich auch bei ihm vor.

§ 6

- I. Die Auswahlentscheidung erfolgt nach persönlicher und fachlicher Eignung sowie nach sozialen Gesichtspunkten.
- II. Bei der persönlichen Eignung werden berücksichtigt
 1. Eignung und Neigung des Bewerbers,
 2. körperliche Konstitution,
 3. ärztliche und betriebliche Eignungsuntersuchungen,
 4. Eignung zur Eingliederung in Arbeitsgruppen,
 5. Führungseigenschaften (soweit erforderlich).
- III. Zur Beurteilung der fachlichen Eignung werden berücksichtigt
 1. Schul- und Beschäftigungszeugnisse, berufliche Befähigungsnachweise,
 2. Eignungsprüfungen,
 3. tätigkeitsbezogene Erfahrung,
 4. Fähigkeit und Bereitschaft, zusätzlich erforderliche Kenntnisse und Erfahrungen zu erwerben.
- IV. Folgende soziale Gesichtspunkte werden berücksichtigt
 1. Alter,

2. Familienstand,
3. Wiedereingliederung usw.

Abschnitt III – Besondere Auswahlrichtlinien für die Einstellung besonderer Gruppen von Arbeitnehmern

Zum Beispiel Auszubildende, Bewerber mit spezieller Berufsvorbildung, Bewerber, denen Weisungsbefugnis übertragen werden soll usw. Bei Auszubildenden könnte etwa darauf abgestellt werden, dass von den vorhandenen Ausbildungsplätzen bestimmte Verhältniszahlen für gewerbliche, technische und kaufmännische Auszubildende einzuhalten sind. Weiter können fachliche Auswahlkriterien aufgestellt werden, nach dem Stand des Schulwissens, dem Interesse an der Erlernung des Berufes, dem Ergebnis von standardisierten Eignungsprüfungen im Betrieb usw. Unter den persönlichen Verhältnissen kann auch auf die Betriebszugehörigkeit von Angehörigen, soziale Verhältnisse usw. abgestellt werden.

Abschnitt IV – Auswahlrichtlinien bei Versetzungen und Umgruppierungen

§ 7

I. Von diesen Auswahlrichtlinien werden nur Versetzungen aus personen- oder betriebsbedingten Gründen erfasst.

II. Bei Versetzungen aus personenbedingten Gründen, etwa wegen Nachlassens der körperlichen Kräfte oder wegen einer ärztlichen Empfehlung, einen Arbeitsplatz nicht mehr auszufüllen, haben die Betroffenen gegenüber den übrigen Bewerbern einen Vorrang. Dasselbe gilt bei Auszubildenden, die eine Ausbildung im Betrieb erfahren haben.

III. Betriebsbedingte Versetzungen sind im Rahmen der Personalplanung (§ 92 BetrVG) vorzubesprechen.

§ 8

Bei Versetzung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz sowie bei Beförderung gelten die gleichen Auswahlrichtlinien wie bei der Einstellung.

§ 9

I. Bei der Versetzung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz hat die fachliche Eignung den gleichen Rang wie die Betriebszugehörigkeit. Ein Vorrang wird begründet durch längere Betriebszugehörigkeit sowie durch im Betrieb erlittene gesundheitliche Schädigungen.

II. Über die Gleichwertigkeit von Arbeitsplätzen ist eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat herbeizuführen.

§ 10

Bei der Versetzung auf einen geringerwertigen Arbeitsplatz gelten die gleichen Auswahlrichtlinien wie bei einer Kündigung.

§ 11

Für Umgruppierung aufgrund von Beförderungen, Versetzungen und Übertragung zusätzlicher Aufgaben gelten unter Vorrang des Tarifvertrages die gleichen

Grundsätze wie bei der Versetzung.

Abschnitt V – Auswahlrichtlinien bei Kündigungen

§ 12

Von den Auswahlrichtlinien werden nur personen- oder betriebsbedingte Kündigungen erfasst.

§ 13

I. Bei personenbedingten Kündigungen hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle Gründe, die die Kündigung bedingen, mitzuteilen.

II. Der Arbeitgeber hat unter Berücksichtigung des Alters, des Familienstandes, der Betriebszugehörigkeit und des bisherigen beruflichen Werdeganges eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit – auch nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen – zu prüfen und dem Betriebsrat das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen. Dabei hat der Arbeitgeber insbesondere mitzuteilen, welche Umschulungsmaßnahmen erwogen und welche Arbeitsplätze für eine Weiterbeschäftigung überprüft worden sind.

III. Macht der Betriebsrat für die Weiterbeschäftigung auf bestimmten Arbeitsplätzen konkrete Vorschläge, so überprüfen Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit.

IV. Kommen Arbeitgeber oder Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam zu einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, so ist dem Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung der Arbeitsplatz anzubieten.

§ 14

I. Für die betriebsbedingte Kündigung kommen nur solche Arbeitnehmer in Betracht, deren Arbeitsplatz aufgelöst oder deren Besetzung vermindert werden soll.

II. Werden auf ähnlichen oder verwandten Arbeitsplätzen Arbeitnehmer mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit beschäftigt, so sind diese in den Kreis der Auszuwählenden einzubeziehen. Welche Arbeitsplätze ähnlich oder verwandt sind, wird durch eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat festgelegt.

III. Aus dem Kreis der zu Kündigenden scheiden diejenigen Arbeitnehmer aus, die nach Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen weiter beschäftigt werden können.

IV. Die alsdann zur Kündigung Anstehenden werden geordnet nach

1. der Dauer der Betriebszugehörigkeit,
2. sozialen Eigenschaften wie Alter, Familienstand, Unterhaltsberechtigten,
3. fachlicher Eignung (zweifelhaft).

§ 15

Ein Verstoß gegen die §§ 12 und 13 berechtigt den Betriebsrat zum Widerspruch gemäß § 102 III Nr. 2 BetrVG.

Abschnitt VI – Übergangs- und Schlussvorschriften

Die Betriebsvereinbarung tritt am [...] in Kraft. Sie kann mit [...] zum [...] gekündigt werden.