

Checkliste: Auswahlrichtlinien

	Was ist zu beachten?
Mitbestimmungsrecht gemäß § 95 BetrVG	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von Richtlinien über vorzunehmende Auswahl bei <ul style="list-style-type: none"> ○ Einstellungen ○ Versetzungen ○ Umgruppierungen ○ Kündigungen • Nicht erzwingbar <ul style="list-style-type: none"> ○ in Betrieben mit bis zu 500 Arbeitnehmern ○ Arbeitgeber muss Auswahlrichtlinien aufstellen wollen ○ Betriebsrat kann Aufstellung nur anregen ○ aber: sollen Richtlinien aufgestellt werden, ist der Betriebsrat zu beteiligen • erzwingbar <ul style="list-style-type: none"> ○ in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern ○ Anspruch über Einschalten der Einigungsstelle durchsetzbar
Anforderungen an Auswahlrichtlinien	<ul style="list-style-type: none"> • Beachtung von <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz ○ gesetzliche Diskriminierungsverbote
Inhalt von Auswahlrichtlinien	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahlgesichtspunkte sollen sich beziehen auf <ul style="list-style-type: none"> ○ persönliche Gesichtspunkte (Alter, Zuverlässigkeit, psychologische Anforderungen, soziale Kompetenz) ○ soziale Gesichtspunkte (Familienstand, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Schutz älterer Arbeitnehmer, Schutz Schwerbehinderter Menschen) ○ fachliche Gesichtspunkte (Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile, schulische und berufliche Ausbildung, Spezialkenntnisse, betrieblicher Werdegang) • Auswahlverfahren geregelt werden kann die Frage, wie die Auswahl zu treffen ist z.B. <ul style="list-style-type: none"> ○ Erforderlichkeit der Vorlage von Arbeitszeugnissen ○ Hinzuziehung von Personalakten ○ Ergebnisse von Beurteilungsgesprächen ○ Durchführung psychologischer Tests • Streitigkeiten <ul style="list-style-type: none"> ○ Anrufen der Einigungsstelle (Inhalt der Richtlinie) ○ Klageerhebung (Umfang des Mitbestimmungsrechts)