

Betriebsvereinbarung zum Thema Auswahlrichtlinien Personal

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird für die Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung nachfolgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Entscheidungsvorbereitung / Beteiligung

Die Vorbereitung der dem Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegenden personellen Einzelmaßnahmen obliegt ausschließlich der Personalabteilung. Vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung ist der Betriebsrat zu unterrichten. Unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ist ihm Auskunft über die betroffenen Personen sowie über die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen zu geben. Betreffen die beabsichtigten Maßnahmen leitende Angestellte, ist der Betriebsrat zu informieren. Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat zu hören und gegebenenfalls seine Zustimmung einzuholen. Bei vorläufigen personellen Maßnahmen ist der Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten. Anträge des Betriebsrats auf Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer sind an die Personalabteilung zu richten.

§ 2 Adressat

Mitteilungen der Betriebsleitung in Bezug auf beabsichtigte personelle Änderungen sind an den Vorsitzenden des Betriebsrats zu richten. Bei Einrichtung eines Fachausschusses für personelle Angelegenheiten ist dessen Vorsitzender Adressat der entsprechenden Mitteilungen.

§ 3 Auswahlrichtlinien für die Einstellung

Alle neu eingerichteten oder zu besetzenden Stellen werden innerbetrieblich ausgeschrieben. Dies gilt nicht für die Positionen von leitenden Angestellten. Bei gleichzeitiger innerbetrieblicher und externer Stellenausschreibung haben Mitarbeiter der Firma bei vergleichbarer fachlicher und persönlicher Qualifikation den Vorrang. Entscheidend für die Auswahl der Bewerber sind ausschließlich die aus den Bewerbungsunterlagen ersichtlichen Tatsachen.

Auch diejenigen Bewerber, die nach Auffassung der Personalabteilung für die engere Auswahl nicht in Frage kommen, sind dem Betriebsrat auf Wunsch mitzuteilen. Auf Verlangen des Betriebsrats sind voraus geschiedene Bewerber in das weitere Auswahlverfahren einzubeziehen.

§ 4 Auswahlrichtlinien bei Versetzung und Umgruppierung

Diese Auswahlrichtlinien haben nur Geltung für Versetzungen aus personen- und betriebsbedingten Gründen. Soll ein Mitarbeiter aus personenbedingten Gründen, z. B. aus gesundheitlichen Erwägungen, auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, hat er gegenüber anderen Bewerbern Vorrang. Sollten betriebsbedingte Versetzungen geplant sein, sind diese sowie deren Auswirkungen im Rahmen der Personalplanung vorher zu erörtern.

§ 5 Versetzungen auf einen höherwertigen Arbeitsplatz

Bei Versetzung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz sowie einer Beförderung sind die gleichen Auswahlrichtlinien zu beachten wie bei einer Einstellung. Die fachliche Eignung und die Betriebszugehörigkeit sind gleichwertig zu beurteilen. Im Zweifel ist einer längeren Betriebszugehörigkeit der Vorrang einzuräumen.

§ 6 Versetzung auf einen niederwertigen Arbeitsplatz

Bei Versetzung auf einen niederwertigen Arbeitsplatz sind die gleichen Auswahlrichtlinien wie bei einer Kündigung zu beachten (vgl. § 8).

§ 7 Umgruppierung

Bei bedingten Versetzungen, Beförderungen, Umgruppierungen oder der Übertragung zusätzlicher Aufgaben sind die gleichen Grundsätze wie bei einer Versetzung zu beachten. Entsprechende Regelungen geltender Tarifverträge gehen vor.

§ 8 Auswahlrichtlinien bei Kündigung

Die Auswahlrichtlinien gelten nur für personen- sowie betriebsbedingte Kündigungen. Im Falle personengebinder Kündigung sind dem Betriebsrat die Kündigungsgründe mitzuteilen. Ferner hat die Betriebsleitung unter Berücksichtigung aller persönlicher, familiärer und sonstiger sozialer Gesichtspunkte sowie der Betriebszugehörigkeit und des bisherigen beruflichen Werdegangs eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu prüfen. Dabei sind auch zumutbare Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen, die den Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. die Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz möglich machen würden. Ergibt sich eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, ist diese vor Ausspruch einer Kündigung dem Mitarbeiter anzubieten.

§ 9 Betriebsbedingte Kündigung

Aus betrieblichen Gründen können nur solche Arbeitnehmer gekündigt werden, deren Arbeitsplatz entfällt. Das Gleiche gilt bei einer Reduzierung der Beschäftigtenzahl in einer Abteilung, einem Betriebsteil oder dem Gesamtbetrieb. Der Kreis der in die Auswahl einzubeziehenden Mitarbeiter ist auf diejenigen Mitarbeiter auszudehnen, die auf ähnlichen oder verwandten Arbeitsplätzen beschäftigt sind, sofern sie eine kürzere Betriebszugehörigkeit besitzen. Können Mitarbeiter nach Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen weiter beschäftigt werden, scheiden sie aus dem bei der Auswahl zu berücksichtigenden Kreis aus. Von den übrigen Mitarbeitern sind diejenigen mit Vorrang zu behandeln, die eine längere Betriebszugehörigkeit sowie höher zu bewertende soziale Belange aufweisen können.

§ 10 Widerspruchsrecht

Werden die in §§ 8 und 9 vereinbarten Grundsätze missachtet, ist der Betriebsrat zum Widerspruch nach § 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG berechtigt.

§ 11 Inkrafttreten / Kündigung

Die Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom [...] in Kraft. Sie kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.