Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitsplatzbewertung - (analytische)

Zwischen der Firma […]

und

dem Betriebsrat der Firma […]

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vereinbart:

1. Ziel der durchzuführenden Arbeitsplatzbewertungen ist es, die Einordnung in die tariflichen Lohngruppen zu vereinfachen und dadurch die betriebliche Lohngerechtigkeit zu verbessern sowie Konflikte zu vermeiden.
2. Die Zuordnung zu den Tariflohngruppen erfolgt allein nach den tatsächlichen Anforderungen an die anfallenden Tätigkeiten auf dem jeweiligen Arbeitsplatz, nicht nach persönlichen Merkmalen wie z. B. der individuellen Leistung und Erfahrung.
3. Mit Hilfe der Arbeitsplatzbewertung wird der Lohn für den Arbeitswert ermittelt, der sich nach dem Schwierigkeitsgrad der am Arbeitsplatz durchzuführenden Tätigkeiten richtet. Die Anforderungen an die einzelnen Arbeitsplätze lassen sich den jeweiligen Stellenbeschreibungen entnehmen.
4. Die Anforderungen an den Arbeitsplatzinhaber sind nach Schwierigkeitsstufen von … bis …. zu gliedern. Die Schwierigkeitsstufen wiederum sind genau zu beschreiben und es ist festzulegen, welchen höchsten Schwierigkeitsgrad die jeweilige Anforderung überhaupt erreichen kann. Durch die Festlegung der einzelnen höchsten Schwierigkeitsstufen werden außerdem die einzelnen Anforderungen untereinander gewichtet.
5. Die von Geschäftsleitung und Betriebsrat zu erstellenden Beschreibungen der Schwierigkeitsstufen sind nach ihrer Fertigstellung der Betriebsvereinbarung als Anlage beizufügen.
6. Die Arbeitsplatzbewertungen werden durch den Ausschuss für Arbeitsplatzbewertung vorgenommen. Bildung, Zusammensetzung und Aufgaben sind in einer gesonderten Betriebsvereinbarung niederzulegen.
7. Der Ausschuss wird den Arbeitswertlohn für jeden einzelnen Arbeitsplatz gemäß Ziff. 3 der Vereinbarung ermitteln, um über den Vergleich aller Tätigkeiten ein objektives und aussagekräftiges Ergebnis zu erhalten.
8. Kann sich der Ausschuss in Einzelfällen nicht über den Arbeitswert eines Arbeitsplatzes einig werden, ist die Bewertung Aufgabe von Arbeitgeber und Betriebsrat, die bei Meinungsverschiedenheiten das Arbeitsgericht anrufen können.
9. Jeder einzelne Mitarbeiter erhält von der Personalabteilung schriftlich Nachricht über ihren Arbeitsplatzwert und die Zuordnung zu einer tariflichen Lohngruppe.
10. Den Mitarbeitern steht das Recht zu, die seinen Arbeitsplatz betreffende Arbeitsplatz- oder Stellenbeschreibung und die Bewertungsermittlung einzusehen.
11. Arbeitnehmer, die mit der Bewertung nicht einverstanden sind, können bei der Personalabteilung binnen […] Wochen schriftlich Widerspruch einlegen.
12. Ändern sich der Arbeitsplatz oder die Arbeitsabläufe, ist eine Neubewertung durchzuführen.
13. Werden von einem Mitarbeiter gemischte Tätigkeiten verrichtet, die nicht einheitlich einer Lohngruppe zugeordnet werden können, so ist eine Wertzahl aus dem geschätzten Zeitanteil der verschiedenen ausgeübten Tätigkeiten zu ermitteln.

14. Sollte infolge der Arbeitsplatzbewertung der bisherige Zeitlohn unterschritten werden, wird die Differenz als Ausgleichszulage gewährt. Die Zulage kann auf zukünftige Lohnerhöhungen angerechnet werden.
15. Diese Betriebsvereinbarung lässt alle bisherigen betrieblichen Lohnregelungen unwirksam werden. Zuschläge und Zulagen nach dem Tarifvertrag […] werden dagegen nicht berührt.
16. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von […] Monaten gekündigt werden (Anm. 2).