

**Betriebsvereinbarung
über Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG**

zwischen

UMG Klinikservice GmbH

vertreten durch die Geschäftsführer [REDACTED]

Robert-Koch-Straße 40
37075 Göttingen

- nachstehend KSG genannt -

und dem

Betriebsrat der UMG Klinikservice GmbH

vertreten durch den Vorsitzenden [REDACTED]

Robert-Koch-Straße 40
37075 Göttingen

- nachstehend Betriebsrat genannt -

Zwischen den Betriebsparteien werden folgende Auswahlrichtlinien gemäß § 95 BetrVG vereinbart:

Präambel

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, im Falle von Einstellungen, Versetzungen Eingruppierungen, Umgruppierungen und Kündigungen größtmög-

liche Objektivität und Transparenz hinsichtlich der personellen Auswahlentscheidung zu erreichen. Arbeitnehmerschutzrechte, insbesondere aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), sind stets zu beachten.

Mit Hilfe dieser Betriebsvereinbarung sollen Streitigkeiten der Betriebsparteien über personelle Einzelmaßnahmen nach Möglichkeit vermieden werden.

Abschnitt I

Allgemeines

§ 1

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle im Betrieb der KSG beschäftigten, dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterfallenden Arbeitnehmer¹ (§ 5 Abs. 1 BetrVG).
2. Ausschließlich Geschäftsführung und Personalabteilung sind für die Durchführung der dem Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegenden personellen Einzelmaßnahmen verantwortlich. Der Betriebsrat wird über personelle Entwicklungen und Planungen gemäß dem Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG so frühzeitig und umfassend wie möglich unterrichtet.
3. Sofern der Aufgabenbereich der Schwerbehindertenvertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung von der entsprechenden Maßnahme betroffen ist, wird auch diese umfassend und frühzeitig unterrichtet.

¹ Im Folgenden wird im Interesse einer besseren Lesbarkeit nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt adäquate weibliche und intersexuelle Formen gleichberechtigt ein.

4. Die Rechte des Betriebsrates aus den §§ 99 bis 105 BetrVG bleiben von dieser Betriebsvereinbarung unberührt.
5. Der Betriebsrat ist vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung ordnungsgemäß und vollständig zu unterrichten. Bei Einstellungen und Versetzungen ist ihm unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen einschließlich etwaiger Bewerbungsunterlagen Auskunft über die geplanten Maßnahmen zu geben (§ 99 I BetrVG). Bei der beabsichtigten Einstellung oder personellen Veränderung von leitenden Angestellten (§ 5 III, IV BetrVG) ist der Betriebsrat zu informieren (§ 105 BetrVG).
6. Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören (§ 102 BetrVG).
7. Die Personalabteilung ist zuständig, Anträge des Betriebsrates auf Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer entgegenzunehmen (§ 104 BetrVG).

§ 2

1. Mitteilungen des Arbeitgebers sind an den Betriebsrat zu Händen seines Vorsitzenden bzw. bei dessen Verhinderung an den Stellvertreter zu richten. Besteht ein Betriebsausschuss, so sind sie an dessen Vorsitzenden, im Verhinderungsfall an dessen Stellvertreter zu richten.
2. 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

1. Sämtliche Personalentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung der gesetzlichen, tariflichen und betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften.

2. Die Personalpolitik, Personalbehandlung und Personalentscheidung soll
 - alle im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandeln (§ 75 I BetrVG),
 - die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb Beschäftigten schützen und fördern (§ 75 II BetrVG).

Abschnitt II

Auswahlrichtlinien bei Einstellungen

§ 4

1. Die Arbeitgeberin wirbt laufend in externen Stellenanzeigen für geeignetes Personal.
2. Alle konkret erstmals oder wieder zu besetzenden freien Stellen werden innerbetrieblich so ausgeschrieben, dass alle dieser Betriebsvereinbarung unterfallenden Beschäftigten leicht davon Kenntnis nehmen können.

Dazu gehört in jedem Fall eine Bekanntmachung

- im Intranet der UMG,
- im Internet,
- per Aushang im Aushangkasten im Haupteingangsbereich der UMG, den Aufenthalts- bzw. Sozialräumen der Teams sowie denjenigen Bereichen der Universität Göttingen, in denen Beschäftigte, die dieser Betriebsvereinbarung unterfallen, eingesetzt werden und ein Aufenthalts- bzw. Sozialraum für diese Teams existiert. Zuständig für den Aushang sind Team- und Objektleitung,
- beim Betriebsrat.

3. Interne sowie erforderliche externe Stellenausschreibungen haben für einen Zeitraum von mindestens zwei Wochen zu erfolgen. Die Betriebsparteien können im Einzelfall eine abweichende Regelung vereinbaren.
4. Ist die zu besetzende Stelle für Schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen (§ 68 SGB IX) geeignet, so haben diese bei gleicher Eignung Vorrang vor nichtbehinderten Menschen.
Ob die Stelle insoweit geeignet ist, entscheidet die Personalabteilung nach Beratung mit der Schwerbehindertenvertretung, soweit eine solche nicht besteht mit dem Betriebsrat. Die Agentur für Arbeit Göttingen ist aufzufordern, für die Stelle geeignete schwerbehinderte Menschen gegenüber der Arbeitgeberin zu benennen.
5. Bei der Auswahl zwischen einem internen oder externen Bewerber hat der interne Bewerber bei gleicher Eignung den Vorrang. Bei Nichtberücksichtigung eines internen Bewerbers gegenüber einem externen Bewerber ist schriftlich gegenüber dem Betriebsrat zu begründen, auf welchen sachlichen Argumenten diese beruht.
6. Ehemalige Auszubildende der KSG gelten als innerbetriebliche Bewerber, sofern sie ihre Ausbildung weniger als 6 Monate vor dem Zeitpunkt des Stellenbesetzungsverfahrens beendet haben.
7. Die Ausschreibung beinhaltet:
 - Die Bezeichnung des Bereiches und der Abteilung, in der die Stelle angesiedelt ist,
 - die geforderte Tätigkeit,
 - die fachlichen Anforderungen der Stelle,
 - die Eingruppierung der Stelle, bei AT-Vergütung den Stundenlohn (brutto) sowie die Höhe etwaiger Zulagen,
 - Angaben zur Arbeitszeitregel der Stelle (Tage pro Woche),

- die Angabe von eventuell bestehenden Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- die einzureichenden Bewerbungsunterlagen,
- den Besetzungstermin,
- die Angabe einer Befristung der Stelle unter Nennung der Befristungsdauer sowie der Befristungsart und des Befristungsgrundes.

Bei internen Stellenausschreibungen sind Stellenhospitationen während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung möglich.

§ 5

1. Dem Betriebsrat wird wöchentlich die aktuelle Arbeitgeberübersicht über laufende externe Initiativbewerbungen zur Verfügung gestellt. Neu eingehende externe Initiativbewerbungen werden einschließlich sämtlicher der Arbeitgeberin vorliegenden Unterlagen zusammen mit dieser Übersicht elektronisch (verschlüsselt) übermittelt.
2. Dem Betriebsrat wird spätestens mit der Einladung des Bewerbers zu einem Bewerbungsgespräch für eine konkret ausgeschriebene Stelle das Datum des geplanten Bewerbungsgesprächs mitgeteilt.
3. Alle internen Bewerber werden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, es sei denn, dass der interne Bewerber offensichtlich für die ausgeschriebene Stelle ungeeignet ist. Eine Auswahlentscheidung erfolgt, nach dem ein Gespräch mit allen internen verfügbaren Bewerbern geführt worden ist. Ergibt sich aus den Bewerbungsgesprächen, dass kein interner Bewerber geeignet ist, werden die externen Bewerber aus dem Bewerbungspool betrachtet und ggfs. zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.
4. Der Betriebsrat hat das Recht, durch ein Mitglied des Personalausschusses an dem Bewerbungsgespräch beobachtend teilzunehmen.

5. Bewerbungen sind vertraulich zu behandeln. Sie dürfen ausschließlich innerhalb der Personalabteilung und Geschäftsleitung sowie zwischen den Objektleitungen und Teamleitungen der abgebenden bzw. aufnehmenden Bereiche besprochen werden.

§ 6

1. Die Auswahlentscheidung erfolgt gemäß persönlicher und fachlicher Eignung. Bei gleicher Eignung von Bewerbern werden zusätzlich soziale Gesichtspunkte, bei internen Bewerbern insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit, berücksichtigt.
Neben den Bewerbungsunterlagen ist das Bewerbungsgespräch zu berücksichtigen. Die Entscheidung erfolgt nach der betrieblichen Entscheidungsmatrix. Dem Betriebsrat sind die tragenden Elemente der Auswahlentscheidung schriftlich mitzuteilen. Bis zum Vorliegen der schriftlichen Begründung beginnt die Frist des § 99 III Satz 1 BetrVG nicht zu laufen.
2. Zur Beurteilung der fachlichen Eignung werden insbesondere berücksichtigt:
 - Ausbildungs- und Beschäftigungszeugnisse sowie berufliche Befähigungsnachweise,
 - Eignungsprüfungen,
 - tätigkeitsbezogene Berufserfahrung,
 - praktische Führungserfahrung in dem relevanten Arbeitsbereich für Führungsstellen,
 - Fortbildungsbereitschaft.
3. Die Entscheidung für oder gegen die Einstellung ist dem Bewerber unverzüglich nach der Entscheidung mitzuteilen.

4. Hat mit dem einzustellenden Bewerber bereits vorher ein Arbeitsverhältnis bestanden, so kann auf eine erneute Warte- und Probezeit verzichtet werden, wenn das Ende der vorherigen Beschäftigung nicht länger als sechs Monate zurückliegt.

Abschnitt III

Auswahlrichtlinien bei Versetzungen

§ 7

1. Von diesen Auswahlrichtlinien werden nur Versetzungen aus personen- oder betriebsbedingten Gründen erfasst. Versetzungen aus verhaltensbedingten Gründen sind ausgenommen.
2. Bei Versetzungen aus personenbedingten Gründen haben die Betroffenen gegenüber gleich qualifizierten Bewerbern den Vorrang bei der Besetzung eines freien oder frei werdenden Arbeitsplatzes.
3. Bei personenbedingten Versetzungen gegen den Willen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die personenbedingten Gründe im Anhörungsverfahren gegenüber dem Betriebsrat schriftlich zu erläutern.
4. Betriebsbedingte Versetzungen sind im Rahmen der Personalplanung (§ 92 BetrVG) dem Betriebsrat frühestmöglich anzukündigen und mit diesem zu beraten.
5. Bei betriebsbedingten Versetzungen gegen den Willen des Beschäftigten hat der Arbeitgeber die betriebsbedingten Gründe im Anhörungsverfahren gegenüber dem Betriebsrat schriftlich zu erläutern.

§ 8

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

Abschnitt IV

Auswahlrichtlinien bei Eingruppierungen und Umgruppierungen

§ 9

Die KSG unterrichtet den Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG rechtzeitig über jede beabsichtigte Eingruppierung oder Umgruppierung.

Hierzu informiert die KSG den Betriebsrat schriftlich insbesondere über

- die beabsichtigte Lohngruppe und deren Begründung oder
- die beabsichtigte außertarifliche Vergütung oder
- die einschlägigen Zulagenregelungen.

Abschnitt IV

Auswahlrichtlinien bei Kündigungen

§ 10

1. Von den nachfolgenden Auswahlrichtlinien werden nur personen- und betriebsbedingte Kündigungen erfasst. Verhaltensbedingte Kündigungen sind ausgenommen.
2. Im Übrigen bleiben die §§ 102 ff BetrVG unberührt.

§ 11 Regelungen für personenbedingte Kündigungen

1. Bei personenbedingten Kündigungen hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig vor Ausspruch der Kündigung über alle Gründe, die dieser Kündigung zu Grunde liegen, schriftlich zu informieren.
2. Soll eine personenbedingte Kündigung auf krankheitsbedingte Gründe gestützt werden, ist vorher ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen.

3. Der Arbeitgeber hat bei allen anderen personenbedingten Kündigungsgründen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit – auch nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen – zu prüfen und dem Betriebsrat das Ergebnis der Prüfung rechtzeitig vor Ausspruch der Kündigung schriftlich mitzuteilen.

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

Sofern Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zu einer gemeinsamen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit kommen, ist seitens des Arbeitgebers schriftlich darzulegen, welche Gründe gegen die von dem Betriebsrat gemachten Vorschläge gegeben sind und warum diese die Umsetzung der Vorschläge verhindern.

4. Im Übrigen bleiben die §§ 102 ff BetrVG unberührt.

§ 12 Auswahlrichtlinien für betriebsbedingte Kündigungen

1. In die Auswahlentscheidung sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer einzubeziehen, die auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz beschäftigt sind.
2. Eine betriebsbedingte Kündigung kommt nur in Betracht, wenn keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung der zu kündigenden Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz besteht, die dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zumutbar ist. Als freie Arbeitsplätze gelten auch solche, auf denen die Arbeitnehmer nach angemessenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen weiterbeschäftigt werden können, vorausgesetzt, der betroffene Arbeitnehmer ist zur Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen bereit.

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

Sofern Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zu einer gemeinsamen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit kommen, ist seitens des Arbeitgebers schriftlich darzulegen, welche Gründe gegen die von dem Betriebsrat gemachten Vorschläge gegeben sind und warum diese die Umsetzung der Vorschläge verhindern.

3. Nicht in die Auswahlentscheidung einbezogen werden

- 3.1. Arbeitnehmer, denen nicht ordentlich gekündigt werden kann sowie
- 3.2. Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung schriftlich die Gründe für die Herausnahme dieser Arbeitnehmer aus der Auswahlentscheidung darzulegen.

4. Aus den nicht nach Absatz 3 aus der Auswahlentscheidung herauszunehmenden Arbeitnehmern werden die zu kündigenden Arbeitnehmer nach den in § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG genannten Sozialkriterien (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung des Arbeitnehmers) ausgewählt.

5. Im Übrigen bleiben die §§ 102 ff BetrVG unberührt.

Abschnitt V

Schlussvorschriften

1. Inkrafttreten und Laufzeit

Die Betriebsvereinbarung tritt am 02.05.2018 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Sie entfaltet insgesamt Nachwirkung.

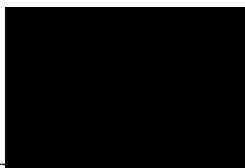
2. Regelungsausschuss

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung oder Auslegung der Regelungen dieser Vereinbarung entscheidet ein aus jeweils drei von Arbeitgeber und Betriebsrat beauftragten Personen zusammengesetzter Regelungsausschuss innerhalb von 2 Wochen nach Anrufung. Der Regelungsausschuss kann im Umlaufverfahren tätig werden. Ist auch hier keine Einigung möglich, entscheidet die Einigungsstelle.

3. Salvatorische Klausel

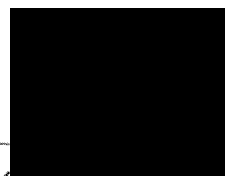
Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig sein oder werden, so bleibt die Betriebsvereinbarung im Übrigen wirksam. Das Unternehmen und der Betriebsrat verpflichten sich in diesem Falle zur unverzüglichen Neuverhandlung, um die entstandene Lücke zu schließen.

Göttingen, den 11.04.18



UMG Klinikservice GmbH
Geschäftsführung

Göttingen, den 22.03.18



UMG Klinikservice GmbH
Betriebsrat