

Personalauswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG

Zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat der Alfred Krupp von Bohlen und Halbach Krankenhaus gem. GmbH (nachstehend Betrieb genannt), werden gemäß § 95 BetrVG folgende Auswahlrichtlinien vereinbart.

1. Allgemeine Bestimmungen

- 1.1. Innerhalb der Auswahlrichtlinien sind die nachstehenden Grundsätze diesen übergeordnet:
- 1.2. Die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist zu schützen und zu fördern.
- 1.3. Alle im Betrieb tätigen Personen sind nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln.
- 1.4. Die Eingliederung Schwerbehinderter ist zu unterstützen.
- 1.5. Jede Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Religion, der Abstammung, der Nationalität, der Herkunft, der politischen Einstellung, der gewerkschaftlichen Betätigung ist zu unterlassen. Gleiches gilt für jede nicht auf sachlichen Gründen beruhende Schlechterstellung wegen des Alters eines Mitarbeiters oder Bewerbers.
- 1.6. Im folgenden gilt für geschlechtsbezogene Bezeichnungen die weibliche und die männliche Form als genannt, wenn nur eine von beiden benutzt wird.

2. Besetzung offener Stellen

- 2.1. Der Arbeitgeber nennt dem Betriebsrat jene Stellen, deren Besetzung er betreibt, mit Anzahl sowie der tariflichen Eingangs- und Endstufe (s. u. 2.4.). Dies schließt ausdrücklich auch die Aus- und Weiterbildungsplätze mit ein.
- 2.2. Der Arbeitgeber übergibt dem Betriebsrat Kopien der erforderlichen Unterlagen über die Namen, den Einsatzort und die vereinbarte Restvertragszeit der befristet beschäftigten Arbeitnehmer/innen und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes halbjährlich, erstmals am 31. Dezember 2001, in sinnvoller Aufgliederung. Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat im Rahmen jeder Neueinstellungen mit, ob eine Befristung vereinbart werden soll und wenn ja den Grund für diese Befristung bzw. ob eine Befristung nach § 14 Abs. 2 oder 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vorliegt.
- 2.3. Der Arbeitgeber übergibt dem Betriebsrat Kopien der erforderlichen Unterlagen über Teilzeitarbeit im Betrieb -
 - a) einmal jährlich über den Umfang der Teilzeitstellen in den einzelnen Bereichen
 - b) zeitnah über die geplante Einrichtung oder Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen
 - c) Anträge auf Änderung der individuellen Arbeitszeit sofort bei Eingang in der Pflegedienstleitung oder im Personalbüro.

Beschäftigte mit Änderungswünschen werden von der Personalabteilung aufgefordert, ihre Änderungswünsche schriftlich zu konkretisieren. Die Personalabteilung prüft dann bei jedem freiwerdenden Arbeitsplatz, ob der betreffende Beschäftigte hierauf

versetzt werden kann. Ist eine Umsetzung nicht möglich und soll die Stelle mit einem außerbetrieblichen Bewerber besetzt werden, so teilt die Personalabteilung dem Betriebsrat mit, aus welchen Gründen die Umsetzung versagt wird.

Dabei finden insbesondere die Regelungen über die Förderung von Teilzeitarbeit des geltenden Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge im Betrieb Anwendung.

- 2.4. Sofern der Betriebsrat nicht ausdrücklich darauf verzichtet, erfolgt in jedem Falle eine interne Ausschreibung unter Einbeziehung der Tochtergesellschaften und eine Meldung der Stelle an das Arbeitsamt. Im Rahmen der internen Stellenausschreibung werden die Mitarbeiter auch über den Inhalt externer Ausschreibungen informiert. Im übrigen orientieren sich interne Stellenausschreibungen inhaltlich an dem Text, den eine externe Stellenausschreibung haben würde, ergänzt zumindest um die tarifliche Eingangs- und Endstufe (Beispiel: Krankenschwester im Stationsdienst, Eingangsstufe: Kr IV, Endstufe: Kr Va.) Hiervon kann in Fällen abgewichen werden, bei denen die Bezahlung (übertariflich) im Wesentlichen von Besonderheiten des Arbeitsmarktes abhängt.
- 2.5. Sonstige Aquisitionsmaßnahmen erfolgen, wenn der Arbeitgeber dies nach Einschätzung der Arbeitsmarktsituation für erforderlich hält. Der Betriebsrat wird über alle sonstigen Aquisitionsmaßnahmen unverzüglich informiert. Er erhält Kopien der vom Arbeitgeber veranlassten Annoncen.
- 2.6. Fachabteilung und Personalabteilung stellen sicher, dass die jeweils andere über interne Bewerbungen unverzüglich und umfassend informiert wird. Der Betriebsrat ist ebenfalls über interne Bewerbungen unverzüglich und umfassend zu informieren.
- 2.7. Dem Betriebsrat werden auf Verlangen jederzeit die gewünschten Auskünfte über die Bewerbungen und Einblicke in die Bewerbungsunterlagen einschließlich des Personalfragebogens gewährt.
Die Vorentscheidung darüber, ob ein externer Bewerber eine Absage, einen Zwischenbescheid oder eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhält, trifft der Arbeitgeber.
Er teilt dem Betriebsrat auf Verlangen die Auswahlkriterien mit und begründet, warum ein Bewerber nicht in die engere Auswahl gekommen ist.
- 2.8. Die Rechte der Schwerbehinderten sind zu wahren. In diesem Zusammenhang wird auf die Einhaltung der §§ 81 bis 84 und 95 SGB IX besonders hingewiesen.
- 2.9. Jeder Bewerber, der zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, soll sich dem Betriebsrat vorstellen.
Bittet der Arbeitgeber den Betriebsrat um Zustimmung zur Einstellung eines Bewerbers, so muss sich dieser Bewerber dem Betriebsrat bzw. Beauftragten des Betriebsrates persönlich vorstellen.
- 2.10. Die Auswahl des Bewerbers orientiert sich im wesentlichen an fachlichen und persönlichen Eignungskriterien unter Berücksichtigung vorhandener Arbeitsplatzbeschreibungen.
Soziale Gesichtspunkte werden in die Gesamtwürdigung miteinbezogen.
- 2.11. Bei Bewerbern mit Weisungsbefugnissen ist bei der Beurteilung besonders auf die Fähigkeit zur Kooperation und Teamarbeit zu achten.
- 2.12. Die Beschäftigung von Leiharbeitern nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz unterliegt der Zustimmung des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG. Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern ist insbesondere dann unzulässig, wenn der Arbeitgeber nicht glaubhaft macht, dass eine (auch befristete) Neueinstellung möglich ist.

- 2.13. Bei kurzfristigen Aushilfen erhält der Betriebsrat - ggf. per Fax - vor Arbeitsaufnahme die Information über den geplanten Einsatz (Formular siehe Anlage). Der Arbeitgeber wirkt darauf hin, daß Aushilfen, die über einen längeren Zeitraum im AKK tätig sind, sich beim Betriebsrat vorstellen.

Durch den Einsatz von Aushilfen oder Leasingkräften in den vier Teilbereichen des AKK (Pflege- und Funktionsdienst, Medizinische Funktionsdienste, Ärztlicher-Dienst Verwaltung mit Wirtschafts- und Versorgungsdienst und mit Technischer Dienst) verpflichtet sich der Arbeitgeber, in dem jeweiligen Teilbereich während der folgenden drei Monate keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

Der Arbeitgeber kann davon ausgehen, daß der Betriebsrat regelmäßig während der gesetzlichen Anhörungsfrist keine Einwendungen erhebt. Der Betriebsrat wird daher keine Einwendungen erheben mit der Begründung, er sei nicht rechtzeitig vorher um Zustimmung gebeten worden.

3. Versetzung

- 3.1. Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die voraussichtlich die Dauer von drei Monaten überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist (§ 95 Abs. 3 BetrVG).
- 3.2. Der Betriebsrat ist bei jeder geplanten Versetzung zu beteiligen (§ 99 Abs. 1 BetrVG).
- 3.3. Der Betriebsrat ist über Versetzungswünsche von Mitarbeitern sofort bei Eingang in der Pflegedienstleitung oder im Personalbüro zu informieren.
- 3.4. Versetzungswünsche von Mitarbeitern sind wohlwollend zu prüfen, unabhängig von der möglichen Umsetzung zum gewünschten Zeitpunkt.
- 3.5. Die Zuweisung einer Arbeit, die nach dem individuellen Arbeitsvertrag nicht geschuldet wird, ist nur mit Einverständnis des betroffenen Mitarbeiters oder aufgrund einer Änderungskündigung möglich.

4. Umgruppierung

Umgruppierungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates (§ 99 Abs. 1 BetrVG).

5. Kündigung

- 5.1. Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören.
Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen.
Eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
Nach § 102 Abs. 1 BetrVG beträgt die Anhörungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung
eine Woche,
bei einer außerordentlichen Kündigung (Kündigung aus wichtigen, d. h. aus besonders schwerwiegendem Grund)
drei Werktage.
Bei der Berechnung dieser Fristen zählt der Tag, an dem der Betriebsrat die Information über die Kündigung erhalten hat, nicht mit.

- 5.2. Sofern das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, ist eine Kündigung unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen (§ 1 KSchG), bedingt ist.
- 5.3. Eine Kündigung aus Gründen, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, ist von schwerwiegenden Fällen abgesehen, nur dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer zuvor für ein entsprechendes bzw. vergleichbares Fehlverhalten vergeblich abgemahnt worden ist.
- 5.4 Verfahren bei Ermahnungen, Abmahnungen und verhaltensbedingter Kündigung:
Der betroffene Mitarbeiter wird durch seinen Vorgesetzten zeitnah darüber informiert, dass er gemeinsam mit ihm und einem Vertreter der Personalabteilung ein Gespräch führen will.
Gegenstand der Information ist ferner:
- eine zumindest grobe Beschreibung des Sachverhaltes bzw. des Verdachtes, über den gesprochen werden soll
 - die Möglichkeit einer disziplinarischen Maßnahme
 - der Hinweis auf das Recht des Mitarbeiters, ein Mitglied des Betriebsrates seiner Wahl zu dem Gespräch hinzuzuziehen
- Das Gespräch findet in der Regel erst am nächsten Tag (möglichst in der gleichen Schicht) während der Regelarbeitszeit des Mitarbeiters statt, es sei denn, der betroffene Mitarbeiter wünscht selbst einen sofortigen Termin. Bei Ermahnungen und Abmahnungen erfolgt die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes und die Information des Betriebsrates ausschließlich durch den Betroffenen selbst bzw. auf Wunsch des Arbeitnehmers durch die Personalabteilung.
- 5.5. Eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ist sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gründe nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (§ 1 Abs. 3 KSchG).
- 5.6. Bei Änderungskündigungen gilt der § 2 KSchG.

6. Aufhebungsvertrag

Sobald der Arbeitgeber oder ein Vertreter des Arbeitgebers einem Beschäftigten den Abschluss eines Aufhebungsvertrages vorschlägt oder sobald ein Beschäftigter dies von sich tut, wird dem Beschäftigten ein dazu vom Betriebsrat vorbereitetes Schreiben [Anlage] ausgehändigt, indem u.a. über das Recht informiert wird, ein Mitglied des Betriebsrates zu den Vertragsbesprechungen hinzuzuziehen.

7. Kündigung der BV und Streitigkeiten

- 7.1. Die BV ist mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 1. Januar 2002 kündbar. Im Falle einer Kündigung wirkt die BV bis zum Abschluss einer neuen fort (§ 77 Abs. 6 BetrVG).

- 7.2. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Regelungen hiervon nicht berührt. Die Unterzeichnenden werden anstelle der unwirksamen eine wirksame Regelung treffen, die dem beabsichtigten Zweck der unwirksamen Bestimmung so nahe wie möglich kommt.
- 7.3. Die Protokollnotiz zu den Personalauswahlrichtlinien vom 4. September 2001 gilt weiter.

Essen, 28. August 2003

Alfried Krupp Krankenhaus

Betriebsrat

- Dr. Hartwig -

- Krumholz -

- Altenschmidt -

- Nuhnen -

Anlage zu Punkt 6 der Personalauswahlrichtlinie

Auflösungsvertrag

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie überlegen derzeit, Ihren Arbeitsvertrag mit dem Alfred Krupp Krankenhaus zu lösen. In diesem Zusammenhang können sich zahlreiche Fragen stellen, bei deren Klärung wir Ihnen helfen möchten. Diese Fragen können beispielsweise die Abschlußuntersuchung beim Betriebsärztlichen Dienst, das Arbeitszeugnis, Ihre Forderungen aus Resturlaub, Überstunden, Arbeitszeitverkürzungstag, das Weihnachtsgeld oder Ihre Zahlungsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber, z. B. aus früheren Fortbildungen betreffen.

Vielleicht möchten Sie mit uns auch die Frage diskutieren, ob Sie unter geänderten Bedingungen, z. B. in einem anderen Team oder mit veränderten Arbeitszeiten bereit wären, Ihr Arbeitsverhältnis doch noch fortzusetzen.

Im übrigen weisen wir Sie darauf hin, daß Sie sich bereits bei den Verhandlungen über Ihren Aufhebungsvertrag von einem Mitglied des Betriebsrates Ihrer Wahl helfen lassen dürfen. Dieses Betriebsratsmitglied wird Sie gerne auch zu den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber begleiten.

Das Betriebsratsbüro befindet sich im 1. Untergeschoß des AKK, Zimmer BU 092 (hinter der Apotheke), Tel. 0201/434-2208.

Mit freundlichen Grüßen

im Auftrag des Betriebsrates

- Altenschmidt -

- Nuhnen -

Protokollnotiz zu den Personalauswahlrichtlinien

Der Arbeitgeber wird mit dem Willen zur Einigung über ein neues Verfahren zur Auswahl von Schülern der Krankenpflegeschule verhandeln, das erstmals für den Einstellungstermin 2002 Anwendung finden soll. Solange darüber keine Betriebsvereinbarung vorliegt, gelten diese Personalauswahlrichtlinien auch für Auszubildende.

Essen, 4. September 2001

Alfried Krupp Krankenhaus

Betriebsrat

- Dr. Hartwig -

- Dr. Plutte -

- Altenschmidt -

- Nuhnen -