



Betriebsvereinbarung »Auswahlrichtlinien für die Einstellung von Auszubildenden«

§ 1 Ziel

Mit dieser Betriebsvereinbarung werden die Auswahlrichtlinien für die Einstellung von Auszubildenden vereinbart. Ziel dieses Verfahrens ist, jeden Auszubildenden auf den richtigen (richtig = entsprechend der Neigung und Eignung der Jugendlichen) Ausbildungsplatz zu vermitteln.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich: Für (z. B.) die Hauptverwaltung und alle Niederlassungen/Zweigstellen/Filialen des Unternehmens ...
2. persönlich: Für alle Bewerber um Ausbildungsstellen.

§ 3 Berufe und Anzahl der einzustellenden Auszubildenden

Die Ausbildungsberufe und die Zahl der einzustellenden Auszubildenden für die einzelnen Ausbildungsberufe werden gemeinsam vom Betriebsrat und der Unternehmensleitung festgelegt. Für die Besetzung der Ausbildungsstellen mit Männern/Frauen gilt der Grundsatz der Parität, d. h. 50% der Ausbildungsplätze sollen mit männlichen, 50% mit weiblichen Bewerbern besetzt werden.

Die Ausbildungsberufe und die Zahl der Ausbildungsplätze werden der Bundesagentur für Arbeit gemeldet und zwar jeweils am 1. September für das am 1. September des nächsten Jahres beginnende Ausbildungsjahr.

§ 4 Informationen für interessierte Jugendliche

In Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den betreffenden Schulen werden Informationsveranstaltungen durchgeführt.

(Beispiel:

- a) Informationsabende*
- b) Tag der offenen Tür*
- c) Unterrichtsbesuche*
- d) Plätze für Betriebspraktika werden angeboten.)*



§ 5 Bewerbungsschlussdatum

Das Bewerbungsschlussdatum wird festgelegt auf den xx. Dezember des jeweils laufenden Jahres.

§ 6 Auswahlregeln

Für die Auswahl der Bewerber um Ausbildungsstellen gelten folgende Regelungen:

Absolventen allgemeinbildender und berufsbildender Schulen werden nach folgendem Schlüssel berücksichtigt:

a) Absolventen von Sonderschulen werden bei den entsprechenden Schulabschlüssen (Hauptschule, mittlerer Bildungsabschluss, Abitur) berücksichtigt. Absolventen von Sonderschulen für Lernbehinderte werden nach Rücksprache mit Eltern, Berufsberatern, Lehrern und Ausbildungsberatern der Industrie- und Handelskammer gesondert berücksichtigt. Ziel ist es, jedes Jahr auch Lernbehinderten die Chance einer Berufsausbildung zu geben.

b) Bewerber mit Hauptschulabschluss sind mit% zu berücksichtigen. Für die einzelnen Ausbildungsberufe ist folgender Anteil einzuhalten:

(Berufe mit Quote aufführen, z. B.

Industriemechaniker/in ...%

Energieelektroniker/in ...%

Kaufmann/-frau für Bürokommunikation ...%

Industriekaufmann/-frau ...%)

c) Bewerber mit mittlerem Bildungsabschluss (Sekundarstufe I) sind mit% zu berücksichtigen. Für die einzelnen Ausbildungsberufe gilt folgender Anteil:

(Berufe mit Quote aufführen, z. B.

Industriemechaniker/in ...%

Energieelektroniker/in ...%

Kaufmann/-frau für Bürokommunikation ...%

Industriekaufmann/-frau ...%)



d) Bewerber mit Abschluss Berufsgrundbildungsjahr sind mit% zu berücksichtigen.

Für die einzelnen Ausbildungsberufe gilt folgender Anteil:

(Berufe mit Quote aufführen, z. B.

Industriemechaniker/in ... %

Energieelektroniker/in ... %

Kaufmann/-frau für Bürokommunikation ... %

Industriekaufmann/-frau ... %)

e) Bewerber mit Abschluss Berufsfachschule sind mit% zu berücksichtigen.

Für die einzelnen Ausbildungsberufe gilt folgender Anteil:

(Berufe mit Quote aufführen, z. B.

Industriemechaniker/in ... %

Energieelektroniker/in ... %

Kaufmann/-frau für Bürokommunikation ... %

Industriekaufmann/-frau ... %)

f) Bewerber mit Abschluss Sekundarstufe II (Abitur) sind mit% zu berücksichtigen.

Für die einzelnen Ausbildungsberufe gilt folgender Anteil:

(Berufe mit Quote aufführen, z. B.

Industriemechaniker/in ... %

Energieelektroniker/in ... %

Kaufmann/-frau für Bürokommunikation ... %

Industriekaufmann/-frau ... %)

g) Bewerber mit sonstigen Bildungsabschlüssen werden den vergleichbaren Bewerbergruppen zugeordnet.

Sind in einer Gruppe weniger Bewerber als freie Ausbildungsstellen vorhanden, können die nicht zu besetzenden Ausbildungsplätze anteilmäßig den anderen Gruppen zugeschlagen werden.



§ 7 Bewertung der Zeugnisse

Innerhalb der Quotengruppen werden die Zeugnisse gesichtet. Bewerber für kaufmännische Ausbildungsgänge müssen im Fach Rechnen/Mathematik mindestens ausreichende Leistungen nachweisen.

§ 8 Ranglisten

Nach der Berücksichtigung der §§ 6 und 7 werden Ranglisten erstellt.

§ 9 Bewerbungsgespräch

Personalleitung und Betriebsrat führen mit den ausgewählten Bewerbern ein Gespräch.

§ 10 Soziale Auswahlkriterien

Sind in einer Gruppe bis zu diesem Zeitpunkt mehr geeignete Bewerber als freie Ausbildungsplätze vorhanden, erfolgt die Vergabe unter Berücksichtigung weiterer sozialer Gesichtspunkte. Ziel hierbei ist es insbesondere auch, für Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Schwerbehinderte die Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen Bildung zu verbessern.

§ 11

Benachrichtigung der Bewerber

Alle Bewerber erhalten bis zum eine endgültige Nachricht darüber, ob sie einen Ausbildungsplatz erhalten oder nicht. Bei Absagen wird auf besonders sorgfältige Formulierung geachtet und ggf. auf andere Möglichkeiten und spätere Einstellung (Nachrücker) verwiesen.

§ 12

Alle in dieser Betriebsvereinbarung geregelten Punkte werden einvernehmlich zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung vereinbart. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der unparteiische Vorsitzende einer zu bildenden gemeinsamen Berufsbildungskommission oder Einigungsstelle.



§ 13

Inkrafttreten und Kündigung

Diese Vereinbarung tritt am ... in Kraft. Die Vereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit, sie kann mit einer halbjährlichen Frist zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden. Widerspricht die andere Seite der Kündigung, so gilt die Vereinbarung entsprechend § 77 Abs. 6 BetrVG fort, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird.