

Oktober 2022

AUSWAHLRICHTLINIEN BEI EINSTELLUNG VON AUSZUBILDENDEN MITBESTIMMEN

Warum ist die Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien aktuell wichtig?

Fehlende betriebliche Ausbildungsplätze und voraussetzungsvolle Zugänge zur Ausbildung sind in Deutschland für junge Menschen seit vielen Jahren ein gravierendes Problem. Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz hängen nicht nur vom Schulabschluss, sondern auch von der Herkunft der Eltern und dem Wohnort ab. Die Unwuchten auf dem Ausbildungsmarkt haben dazu geführt, dass derzeit ca. 2,32 Millionen Jugendliche im Alter zwischen 20 und 35 Jahren ohne Berufsabschluss sind und somit nicht über die Voraussetzung für einen qualifizierten Zugang zum Erwerbsleben verfügen. Wird man in einem Auswahlverfahren „ausortiert“, bedeutet dies nicht, dass man „zu dumm“ ist, sondern nur, dass man durch das vorgegebene Raster gefallen ist. Deshalb sollten JAV und Betriebsrat über dieses „Raster“ mitbestimmen.

Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Wenn der Arbeitgeber ein Einstellungsverfahren entwickelt, das er zur Einstellung von neuen Auszubildenden oder auch bei der Übernahme Auslernender einsetzt, muss dieses Verfahren mit dem Betriebsrat abgestimmt werden.

Auszug § 95 BetrVG Auswahlrichtlinien

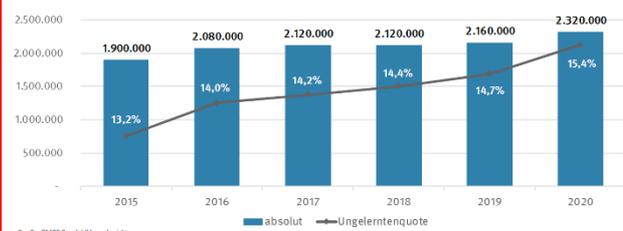
(1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2a) Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien nach diesen Absätzen Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt.

....

Junge Erwachsene (20 bis 35 Jahre) ohne Berufsausbildung von 2015 bis 2020



Die Anzahl an jungen Menschen ohne Berufsausbildung steigt seit Jahren kontinuierlich an.

In Betrieben mit bis zu 500 Arbeitnehmern hat der Betriebsrat ein Zustimmungs- bzw. Zustimmungsverweigerungsrecht (§ 95 Abs. 1 BetrVG). Kommt keine Einigung zustande, trifft die Einigungsstelle auf Antrag des Arbeitgebers eine verbindliche Entscheidung.

In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hat der Betriebsrat sogar ein Initiativ-Mitbestimmungsrecht (§ 95 Abs. 2 BetrVG) und kann selbst die Einigungsstelle anrufen.

Rolle der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Da Einstellungsverfahren sowohl zu Ausbildungsbeginn als auch bei der Übernahme überwiegend die Auszubildenden und dual Studierenden betreffen, ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung in den Beratungs- und Beschlussfassungsprozess über entsprechende Auswahlrichtlinien vom Betriebsrat einzubeziehen (§ 67 Abs. 3 Satz 2 BetrVG).

KI bei der Einstellung

Nach § 95 Abs. 2a BetrVG gilt dieses Mitbestimmungsrecht auch dann, wenn der Arbeitgeber bei der Aufstellung der Richtlinien Künstliche Intelligenz (=KI) einsetzt. Der Betriebsrat hat darauf zu achten, dass keine unzulässigen Methoden (etwa unzulässige Persönlichkeits- oder Eignungstests) angewandt werden. Daher sollten in einer Betriebsvereinbarung auch klargestellt werden, dass beim Einsatz von KI am Ende immer ein Mensch entscheidet und dass die KI, die besonders sorgfältig auf diskriminierende Muster zu prüfen ist, nur Vorauswahl und Entscheidungshilfen gibt.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) normiert in Art. 22 im Übrigen ein Verbot der automatisierten Einzelfallentscheidung. Das bedeutet, dass jede Person das Recht hat, keiner Entscheidung unterworfen zu werden, die ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruht. Dieses datenschutzrechtliche Gebot ist bei der Aufstellung von Richtlinien mittels Künstlicher Intelligenz zwingend zu beachten.

Bedeutung für den Betriebsrat/die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Auswahlverfahren (Stellenwert von Schulnoten, Test, Vorstellungsgespräche) sollen aus Arbeitgebersicht dazu beitragen, die bestmöglichen Kandidaten für eine Einstellung auszuwählen. Aber wer sind die „Besten“? Erfahrungsgemäß können dies sowohl Abiturient*innen als auch Realschüler*innen, Hauptschüler*innen etc. sein. Es kommt wie immer auf die richtige Mischung an.

ABBILDUNG 2 Interesse an einer Ausbildung/Lehre (Schüler:innen; in %)

	Total n = 977	Schulbildung			
		niedrig n = 117	mittel n = 265	hoch n = 594	
Ja, ich möchte eine Ausbildung/Lehre machen	41	41	80	78	16
Vielleicht, vielleicht auch nicht – ich habe mich noch nicht entschieden	33	33	18	19	43
Nein, ich möchte keine Ausbildung/Lehre machen	26	26	3	3	41

„Derzeit gehst du ja noch zur Schule, aber was willst du danach machen: Hast du Interesse an einer Ausbildung bzw. Lehre?“ (gestützt)
Basis: n = 977 14- bis 20-Jährige, die noch Schüler:innen einer allgemeinbildenden Schule sind

| BertelsmannStiftung

Attraktivität von Ausbildung: Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung gaben 80 % der Schüler*innen mit niedriger Schulbildung und 78 % mit mittlerer Schulbildung an, dass sie eine Ausbildung machen wollen.

Deshalb sollten die Jugend und Auszubildendenvertretung und der Betriebsrat darauf achten, dass bei der Auswahl neben den Noten auch soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Das heißt beispielsweise,

- ▶ dass die Bewerber*innen mit Hauptschulabschluss angemessen berücksichtigt werden, z. B. durch Festlegung von Gruppen, die der regionalen Zusammensetzung der Schulabgänger*innen entsprechen.
- ▶ dass auch Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie schwerbehinderte Menschen gleichberechtigt berücksichtigt werden. So ist es beispielsweise gesetzlich vorgeschrieben,

schwerbehinderte Menschen bei innerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX); sowie anerkannt, dass die Bevorzugung eines schwerbehinderten Menschen z. B. bei Einstellung oder Beförderung dann geboten ist, wenn er/sie die gleiche Qualifikation und Eignung besitzt wie ein Mitbewerber.

- ▶ dass nach einem festgelegten Schlüssel Ausbildungsplätze für besonders benachteiligte Bewerber*innen freigehalten werden.

Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung

- ▶ Welche Berufe werden ausgebildet?
- ▶ Wie und bis wann wird der Berufsbildungsbedarf festgelegt?
- ▶ Die Ausbildungsplätze sollen der Agentur für Arbeit gemeldet werden.
- ▶ Welche Informationsveranstaltungen können stattfinden?
- ▶ Auf wann wird der Bewerbungsschluss terminiert?
- ▶ Nach welchen Kriterien erfolgt die Auswahl?
- ▶ Verfahrensgrundsätze: Wie wird mit den Zeugnissen und Bescheinigungen über Lehrgänge der Bewerber*innen umgegangen?
- ▶ Wer nimmt an Bewerbungsgesprächen teil (Teilnahme v. BR, JAV, SBV bei den Vorstellungsgesprächen)?
- ▶ Welche Qualitätssicherungsmaßnahmen werden durchgeführt?
- ▶ Wie werden die Bewerber*innen benachrichtigt werden?
- ▶ etc.

Gute Argumente

Oft müssen sich Betriebsräte und Jugend und Auszubildendenvertreter*innen viele Ausreden von der Arbeitgeberseite anhören. Neben den rechtlichen Hinweisen

in diesem Faktenblatt wollen wir Argumente gegen diese Ausreden aufzeigen.

„Wir kriegen nicht alle unsere Ausbildungsstellen besetzt, weil die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber so schlecht ist. Die sind nicht ausbildungsfähig!“

Junge Menschen sind heute genauso ausbildungsfähig wie schon vor 20 Jahren. Wir müssen auch jungen Menschen mit Hauptschulabschluss eine Chance geben. Wir wissen alle, dass Schulnoten nichts über die Ausbildungsfähigkeit aussagen. Wir sollten auch diesen jungen Menschen eine Chance geben und die Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend darauf vorbereiten!

Fakt ist: Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit stehen für 100 Hauptschulabgänger nur 78 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Für Abiturienten sind es pro 100 Abgänger über 400 Plätze. Wir müssen überlegen, wie wir unsere Auszubildenden auswählen!

„Wir würden ja gerne Auszubildende einstellen, aber wir haben viel zu wenig Bewerberinnen und Bewerber!“

Für viele junge Menschen ist es nicht mehr selbstverständlich, nach der Schule eine Ausbildung zu machen, gleichzeitig bieten auch andere Branchen gute Ausbildungsbedingungen. Wir müssen uns mehr um Bewerber*innen bemühen und beispielsweise den Kontakt zu Schulen suchen. Dort können wir Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung bei uns gewinnen, noch bevor sie ihren Abschluss haben.

Wir sollten auch über Social Media um junge Menschen werben, andere Unternehmen machen das bereits erfolgreich!

Bundesweit gibt es mehr als 2 Millionen junge Menschen unter 35 ohne Berufsausbildung. Lasst uns diesen jungen Menschen eine Chance geben!