

Betriebsvereinbarung zum Thema Innerbetriebliche Stellenausschreibung

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter (Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG) der Firma [...].

2. Zweckbestimmung

Die innerbetriebliche Stellenausschreibung soll es jedem Mitarbeiter ermöglichen, entsprechend den Fähigkeiten, Neigungen und beruflichen Vorstellungen die innerbetrieblichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen.

3. Grundsätze

1. Die innerbetriebliche Stellenausschreibung erfolgt in Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung, der suchenden Betriebsstelle und dem Betriebsrat.
2. Arbeitsplätze werden vor ihrer Besetzung intern ausgeschrieben.
3. Bei Stellen, die zusätzlich extern ausgeschrieben werden, erfolgt die interne Stellenausschreibung spätestens zeitgleich mit der externen Ausschreibung.
4. Die innerbetriebliche Stellenausschreibung wird für die Dauer von mindestens 15 Arbeitstagen an den "Schwarzen Brettern" ausgehängt. Extern arbeitende Mitarbeiter erhalten die Stellenausschreibungen auf geeigneten Wegen und gleichzeitig mit dem Aushang an den "Schwarzen Brettern".
5. Die innerbetriebliche Stellenausschreibung enthält mindestens folgende Angaben:
 - Anfordernde Stelle (Bereich und Arbeitsgruppe)
 - Stellenbezeichnung und Leitungsebene
 - Beschreibung der Aufgaben
 - Beschreibung der Arbeitsbedingungen einschließlich der Angaben über den Einsatz im externen Geschäft
 - fachliche und persönliche Anforderungen
 - Tarifgruppe oder ungefähres AT-Gehalt
 - Aussagen zur Entwicklungsmöglichkeit
 - Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme
 - Bewerbungsfrist
 - Form der Bewerbung
 - Annahmestelle
6. Von allen Stellenausschreibungen erhält der Betriebsrat spätestens zum Zeitpunkt der Veröffentlichung ein Exemplar.
7. Um eine ausgeschriebene Stelle kann sich jeder Mitarbeiter bewerben. Jede interne Bewerbung wird mit der gleichen Vertraulichkeit behandelt wie eine externe Bewerbung. Der Schriftwechsel wird, wenn der Bewerber dies wünscht, über die Privatadresse abgewickelt. Der derzeitige Vorgesetzte des Bewerbers soll von diesem selbst über die Bewerbung unterrichtet werden. Dies soll aus

Personalplanungsgründen spätestens jedoch zu dem Zeitpunkt erfolgen, zu dem der Bewerber in die engere Wahl gekommen ist. Hierüber erhält er eine entsprechende Nachricht.

8. Aus der Bewerbung dürfen dem Bewerber keine Nachteile erwachsen.
9. Liegt zwischen einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung und der Besetzung der Stelle ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten, so wird die Stellenausschreibung wiederholt.

4. Auswahl

1. Für die Auswahl des Bewerbers sind ausschließlich fachliche und persönliche Qualifikationen maßgeblich. Interne und externe Bewerber werden nach gleichen Kriterien beurteilt. Bei gleichen Voraussetzungen erhält der interne Bewerber den Vorzug.
2. Bei Einigung über die Person des Bewerbers wird die Zustimmung zu einer Versetzung oder Einstellung nach § 99 BetrVG beim Betriebsrat unter Vorlage aller Bewerbungsunterlagen eingeholt.
3. Mit allen internen Bewerbern ist innerhalb eines Monats nach Eingang der Bewerbung durch eine der zuständigen Stellen [...] ein Bewerbungsgespräch zu führen.
4. Sofern interne Bewerber für die zu besetzende Stelle nicht in Betracht kommen, wird ihnen dies persönlich mitgeteilt. Eingereichte Bewerbungsunterlagen werden unverzüglich zurückgegeben.
5. Der Betriebsrat erhält alle Bewerbungsunterlagen und ihm werden die Gründe für die getroffene Auswahl mitgeteilt.

5. Verfahren bei Versetzungen

1. Die Versetzung und alle im Zusammenhang damit getroffenen Vereinbarungen werden dem Bewerber schriftlich bestätigt.
2. Hat sich die anfordernde Stelle für einen Bewerber entschieden, so ist der Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten von der abgebenden Stelle freizugeben. Im gegenseitigen Einvernehmen der Beteiligten (angebende Stelle, anfordernde Stelle, Bewerber, Betriebsrat) kann diese Frist um bis zu drei Monate verlängert werden, falls eine frühere Freistellung aus vertraglichen und/oder terminlichen Gründen in Bezug auf die Realisierung eines Projektes/Auftrages Schwierigkeiten mit dem Kunden zur Folge hat.
3. Die Einarbeitung darf die für diesen Arbeitsplatz angemessene Probezeit nicht überschreiten. Kommt es innerhalb dieses Zeitraumes nicht zu einer Festübernahme auf den neuen Arbeitsplatz, so hat der Mitarbeiter das Recht, unter den alten Bedingungen an den alten Arbeitsplatz zurückzukehren. Ist dieser zwischenzeitlich besetzt oder aufgelöst, so wird eine Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb vorgenommen.
4. Bei einer zeitlich befristeten Versetzung wird der Mitarbeiter nach Ablauf der Frist an den alten Arbeitsplatz zurückversetzt. Ist wegen rückläufiger Auftragslage in Bezug auf den alten Arbeitsbereich eine Rückversetzung nicht vertretbar, erhält der Mitarbeiter ein gleichwertiges Aufgabengebiet in einem anderen Arbeitsbereich.

6. Schlussbestimmungen

1. Diese Vereinbarung tritt am [...] in Kraft. Sie ist auf ein Jahr getroffen und verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht von einem der beiden Vertragspartner mit dreimonatiger Frist vor Ablauf gekündigt wird. Einvernehmliche Änderungen oder Erweiterungen sind jederzeit möglich.

-
2. Im Falle einer Kündigung gelten die Regelungen dieser Vereinbarung weiter, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden.