

Betriebsvereinbarung zum Thema Grundsätze zur Behandlung Innerbetrieblicher Bewerbungen

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Vor der Besetzung eines ausgeschriebenen Arbeitsplatzes ist es zu prüfen, ob innerbetrieblichen Bewerbern der Vorzug bei der Einstellung gegeben werden kann.
2. Bei innerbetrieblichen Bewerbern, die für die Besetzung eines ausgeschriebenen Arbeitsplatzes berücksichtigt werden, soll die Einarbeitungszeit 6 Monate nicht überschreiten. Innerhalb der Einarbeitungszeit hat der Arbeitnehmer das Recht, im Rahmen der tariflichen Vorschriften an seinen bisherigen Arbeitsplatz zu den bisherigen Bedingungen zurückzukehren, wenn dieser Platz inzwischen nicht besetzt oder aufgelöst worden ist. In diesem Fall soll es, soweit möglich, auf einen anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb versetzt werden.
3. Der innerbetriebliche Bewerber soll seine Arbeit nach Möglichkeit binnen 3 Monaten abschließen. Der freiwerdende Arbeitsplatz ist daher unverzüglich auszuschreiben.

Dazu Erklärung von Direktorium und dem Betriebsrat

Chancengleichheit von Männern und Frauen

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Einstellung zu erhöhen, haben sich Direktorium und die Betriebsräte auf folgende Grundsätze geeinigt:

1. 1. In allen Stellenausschreibungen steht der Zusatz: „[...] fördert die berufliche Entwicklung von Frauen und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen interessiert.“
2. 2. Die Stellenausschreibungen werden vollständig geschlechtsneutral oder in weiblich/männlicher Form abgefasst, nicht nur bei der Berufsangabe.
3. 3. Bei der Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen auf ausgeschriebene Stellen ist – unabhängig vom Geschlecht – die fachliche und persönliche Eignung ausschlaggebend. Um im Rahmen dieses Grundsatzes den Anteil von Frauen in solchen Bereichen zu erhöhen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, wird folgendes vereinbart:
 - Soweit bei [...] für die in Frage stehende Einstellung Vorstellungsrunden üblich sind, werden Bewerberinnen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, es sei denn, aus ihren Bewerbungsunterlagen geht hervor, dass sie die geforderte(n) Qualifikation(en) gemäß Stellenausschreibung offensichtlich nicht erfüllen.
 - An den Bewerbungsgesprächen – ggf. in den hierfür eingerichteten Findungs- und Auswahlkommissionen – und der anschließenden Beratung soll auf [...] -Seite mindestens eine geeignete Frau teilnehmen.
 - Im wissenschaftlichen und technischen Bereich wird angestrebt, den Anteil der Frauen am Anteil der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe zu orientieren.
 - Die Ablehnung einer eingeladenen Bewerberin ist zu begründen.