

Informationsmaterial: Interessenbereich Betriebsrat

„Wir müssen sicherstellen, dass interne Kandidaten fair bewertet werden. Es gibt Bedenken hinsichtlich der Einstellung externer Mitarbeiter, insbesondere wenn diese zu niedrigeren Gehältern eingestellt werden. Könnten wir nicht interne Talente fördern und weiterentwickeln?“

Betriebsrat

Bei der Einstellung von Personal, sei es intern oder extern, verfolgt der Betriebsrat mehrere Interessen. Diese dienen dazu, sicherzustellen, dass Neueinstellungen mit den Interessen der bestehenden Belegschaft im Einklang stehen, dass faire Auswahlverfahren angewendet werden und dass ein positives Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten geschaffen wird.

Nachfolgend sind einige der wichtigsten Interessen des Betriebsrats aufgeführt:



Mitbestimmung bei Neueinstellungen

Der Betriebsrat hat ein grundsätzliches Mitbestimmungsrecht bei Neueinstellungen. Das bedeutet, dass er das Recht hat, vor der Einstellung informiert zu werden, Stellung zu nehmen und gegebenenfalls mitzubestimmen.



Sicherung der Qualifikation und Eignung

Der Betriebsrat hat ein Interesse daran, dass die eingestellten Personen, die für die ausgeschriebene Stelle erforderliche Qualifikation und Eignung mitbringen. Dies dient der Sicherung einer effizienten Arbeitsleistung.



Vermeidung von Diskriminierung

Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, dass es bei Einstellungen nicht zu Diskriminierungen kommt. Dies bezieht sich auf Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Religion und andere diskriminierende Faktoren.



Fairness bei internen Bewerbungen

Bei internen Bewerbungen setzt sich der Betriebsrat für ein faires und transparentes Auswahlverfahren ein, um Chancengleichheit zu gewährleisten.



Berücksichtigung sozialer Auswahlkriterien

Bei betrieblichen Veränderungen, die mit Neueinstellungen verbunden sind, setzt sich der Betriebsrat für eine faire Sozialauswahl ein. Das bedeutet, dass soziale Kriterien wie Alter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten angemessen berücksichtigt werden.



Integration neuer Mitarbeiter

Der Betriebsrat hat ein Interesse daran, dass neue Mitarbeiter erfolgreich in das Unternehmen integriert werden. Dazu gehören Aspekte wie Einarbeitungsprogramme und die Schaffung eines positiven Betriebsklimas.

Informationsmaterial: Interessenbereich Geschäftsleitung

Bei der Einstellung von Personal, sei es intern oder extern, verfolgt die Geschäftsleitung mehrere Interessen. Diese sind darauf ausgerichtet, die strategischen Ziele und den Erfolg des Unternehmens zu fördern und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens langfristig zu sichern. Insgesamt sieht die Geschäftsleitung eine Neueinstellung als Beitrag zur Leistungsfähigkeit des Unternehmens.

Nachfolgend sind einige der wichtigsten Interessen der Geschäftsleitung aufgeführt:



Fachliche Qualifikation und Kompetenz

Die Unternehmensleitung ist bestrebt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, die über die erforderlichen fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen verfügen, um die Unternehmensziele zu erreichen.



Strategische Ausrichtung

Neueinstellungen sollen die strategische Ausrichtung des Unternehmens unterstützen. Dies kann die Erschließung neuer Märkte, die Entwicklung neuer Produkte oder die Stärkung der Marktposition sein.



Innovationsfähigkeit

Die Unternehmensleitung ist an Mitarbeitern interessiert, die zur Innovationsfähigkeit des Unternehmens beitragen können. Neue Ideen und frische Perspektiven sollen die Wettbewerbsposition stärken.



Flexibilität und Anpassungsfähigkeit

Die Unternehmensleitung sucht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die flexibel sind und sich schnell auf Veränderungen einstellen können. Dies ist in einem sich dynamisch entwickelnden Geschäftsumfeld von entscheidender Bedeutung.



Kostenbewusstsein

Das Management ist bestrebt, die mit der Einstellung verbundenen Kosten zu optimieren und sicherzustellen, dass die Investition in neues Personal einen wirtschaftlichen Nutzen für das Unternehmen bringt.



Unternehmenskultur und Zusammenarbeit im Team

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zur Unternehmenskultur passen und eine positive Zusammenarbeit im Team fördern. Das Management legt Wert darauf, dass neue Mitarbeiter die Werte und Ziele des Unternehmens teilen.