

Herzlich Willkommen!!

„Modernes Arbeiten, bis dass die Kündigung uns scheidet?!“ - Fachvorträge zum Arbeitsrecht

Montag, 17. Februar 2025 - 17.45 Uhr - Mensa dbb

dbb-detmold.de



Personalrecruiting 4.0: Veränderte Qualifikationsanforderungen & Moderne Mitarbeitersuche

Rechtliche Leitplanken im Recruiting: Von der Ausschreibung bis zum Vorstellungsgespräch

Andreas Uhlitz

Ehem. HR Manager für Personal/ Grundsatzfragen
Weidmüller Interface GmbH & Co. KG

Rechtsanwalt Dr. Sören Kramer

Fachanwalt für Arbeitsrecht
BRANDI Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Recruiting 4.0

Aktuelle Entwicklungen im Karrieremarkt



So funktioniert bewerben heute

Detmold, 17.02.2025

Weidmüller 

Referenten



Andreas Uhlitz

**Ehemaliger HR Manager
Grundsatzfragen**



Anna Finke

Expert Talent Attraction

Agenda

01

Definition Recruiting 4.0

02

Recruiting 4.0 im Einsatz

03

Recruiting 4.0 für Jobsuchende

04

Zukünftige Entwicklungen / Visionen

Agenda

01

Definition Recruiting 4.0

02

Recruiting 4.0 im Einsatz

03

Recruiting 4.0 für Jobsuchende

04

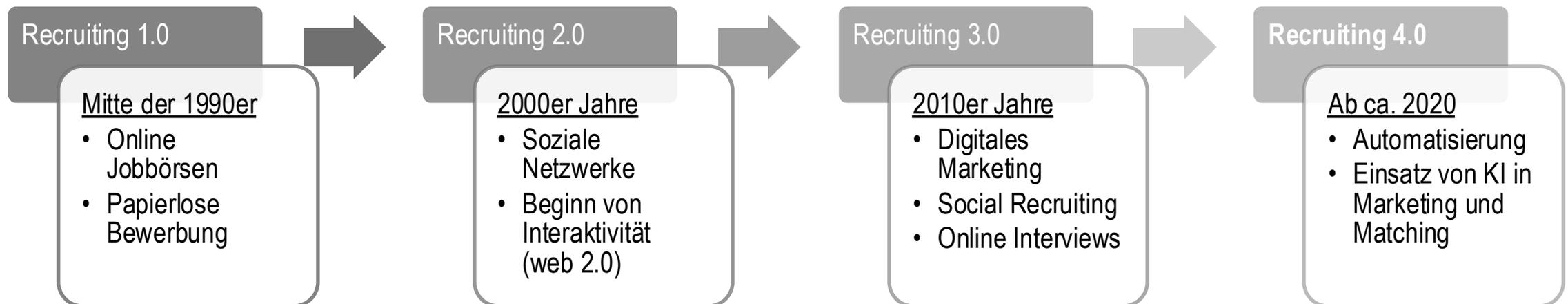
Zukünftige Entwicklungen / Visionen

Was ist Recruiting 4.0?

Re|cruit|ing 4.0

[rɪ'kru:tɪŋ vi:r pʊŋkt nʊl] | Substantiv

beschreibt, wie Unternehmen heute neue Talente finden – mit digitalen Methoden und dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI). Es geht darum, die klassischen Bewerbungsverfahren durch smarte Technologien zu ergänzen, um den gesamten Prozess für Arbeitgeber und Bewerber einfacher und schneller zu gestalten.



Beispiele



- Automatisch generierte Stellenangebote aus Jobprofilen
- Automatisches Erreichen der Zielgruppen durch Performance Marketing
- KI unterstützte Kandidatensuche (active sourcing)
- Automatische Vorauswahl von Bewerbern
- Automatische Terminvereinbarung und Bewerberkorrespondenz
- KI-unterstützte Eignungsdiagnostik



- KI unterstützte Berufsorientierung
- Automatisierte Jobsuche über Suchmaschinen und soziale Netzwerke
- KI unterstütztes Erstellen von anbotsspezifischen Bewerbungsunterlagen
- Automatische Terminvereinbarung und Korrespondenz
- KI unterstütztes Interviewtraining

Agenda

01

Definition Recruiting 4.0

02

Recruiting 4.0 im Einsatz

03

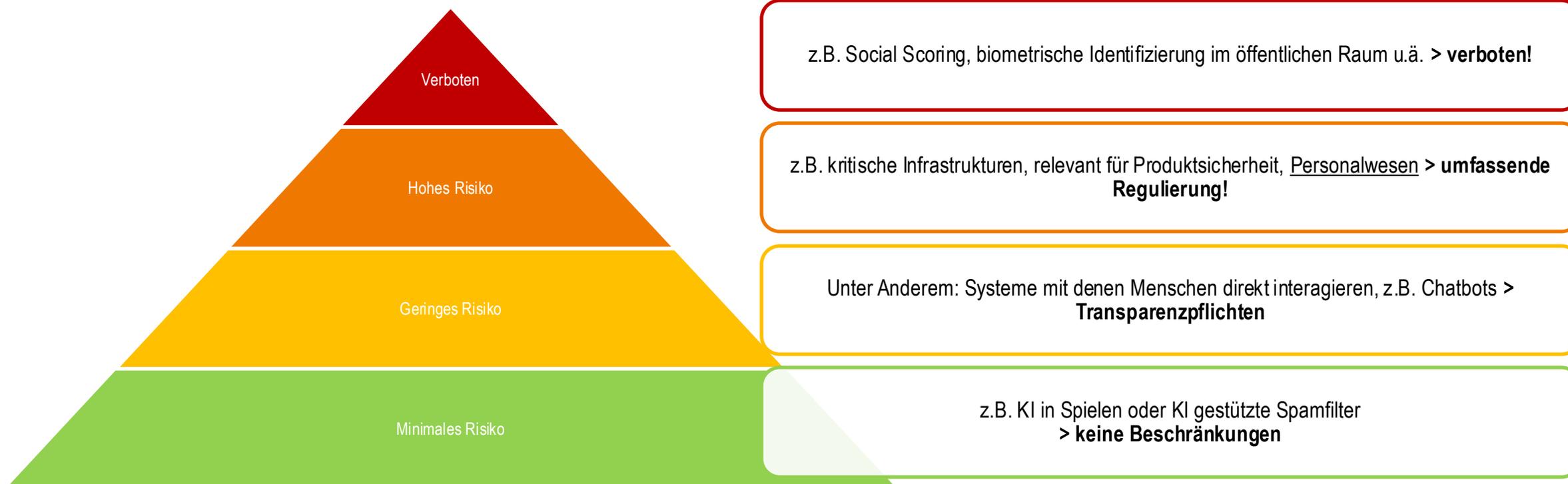
Recruiting 4.0 für Jobsuchende

04

Zukünftige Entwicklungen / Visionen

Tatsächlicher Einsatz in Unternehmen

Grundlage ist die KI-Verordnung der Europäischen Union



Recruiting bei Weidmüller

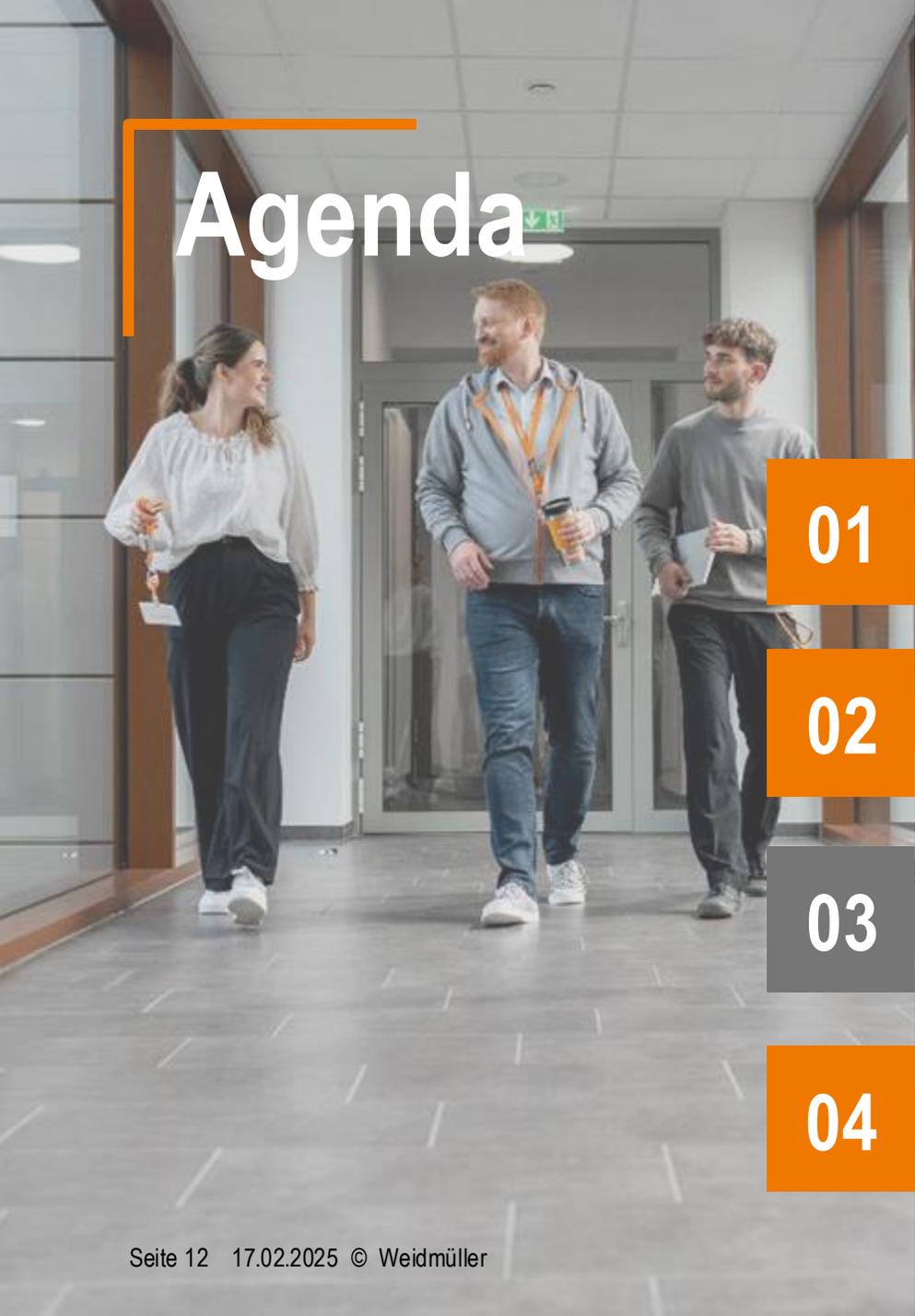
Im Einsatz

- **Automatische Zielgruppenerreichung bei Online- / Social Media Advertising**
- **KI unterstütztes Texten von Social-Media Beiträgen und Anzeigenkampagnen**
- **KI unterstützte Texterstellung und Suchmaschinenoptimierung der Karrierewebsites**

Im Test

- **Medienübergreifendes Programmatic Advertising (KI unterstützte Definition der Kommunikationskanäle)**
- **KI unterstütztes Texten von Stellenanzeigen**

Agenda



01

Definition Recruiting 4.0

02

Recruiting 4.0 im Einsatz

03

Recruiting 4.0 für Jobsuchende

04

Zukünftige Entwicklungen / Visionen

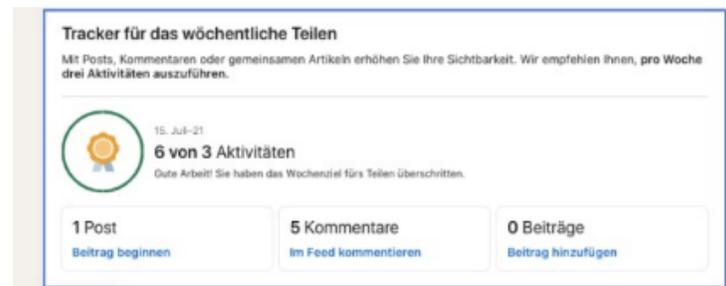
Machen Sie sich sichtbar- so werden Sie gefunden!

Vollständiges, authentisches Profil in sozialen Netzwerken einstellen



- Priorität: LinkedIn, ggf. auch Xing
- Genaue Angaben in Fähigkeiten, Berufsbezeichnungen, Branchen, Regionen
- Themenbezogenes Folgen und Interagieren (auch mit Unternehmen)
- Auch auf Facebook und Instagram wichtig
 - Social Advertising!

Aktive Beteiligung an Communities zu Ihren beruflichen Themen



- Beiträge auf LinkedIn, Xing, Facebook, Instagram, Reddit, usw.
- Kommentieren und Weiterleiten von Beiträgen
- Teilnahme an Veranstaltungen, Kongressen

Profil bei Jobbörsen hinterlegen



- z.B. Stepstone, Indeed
- Genaue und möglichst viele Angaben machen (bei Wahrheit bleiben)
- Weiteren Vorteil: Passende Stellenangebote werden ohne aktive Suche zur Verfügung gestellt

Nutzen Sie Assistenten und KI

Tipp



Social Media Beiträge und Kommentare mit KI

ChatGPT und Microsoft Copilot erstellen Fach- und Kontextbezogene Beiträge und Kommentare

Anschreiben und Lebenslauf für jede Stelle neu

ChatGPT und Microsoft Copilot erstellen spezifische Anschreiben und geben Tipps für die Gestaltung des Lebenslaufes für jede einzelne Stelle

Automatisieren Sie Ihre Jobsuchen

Google: Folgen oder
Bing: Suche speichern

Trainieren Sie für Interviews und Arbeitsproben

Mit ChatGPT und Microsoft Copilot können stellenspezifische Interviews trainiert und erfolgsversprechende Antworten generiert werden

VORSICHT FALLE!

KI macht Fehler und halluziniert

Überprüfen sie immer genau die Inhalte und Form von KI generierten Texten

- ⚠ Stimmen die Aussagen mit Ihren Erfahrungen und Kompetenzen überein?
- ⚠ Entspricht die Tonalität Ihrer persönlichen Ausdrucksweise?
- ⚠ Wie authentisch wirken die Texte und sind diese ggf. leicht als KI generiert zu erkennen?
- ⚠ Stimmen Antwort- und Verhaltensvorschläge mit Ihren Werten, Ihren Erfahrungen und Ihrer Persönlichkeit überein?
- ⚠ Ist Ihre Individualität noch zu erkennen?

VORSICHT FALLE!

Bleiben Sie wachsam!

Ihre Sichtbarkeit macht Sie angreifbar

- ⚠ Das vermeintliche Jobangebot könnte auch ein Phishing Versuch sein!
- ⚠ Ihre Berufserfahrung aus vorigen Unternehmen kann für Kriminelle interessant sein ((Wirtschafts-)Spionage)
- ⚠ Ihre persönlichen Daten können Inhalte für „Social Engineering“ Attacken bereitstellen (z.B. Namen von Chefs und Kollegen, Mitgliedschaften in Vereinen und Initiativen, Teilnahmen an Veranstaltungen, usw.)

Wie authentisch ist der Auftritt des Unternehmens?

- ❓ Werden Versprechen gemacht, die grade „en vogue“ sind?
- ❓ Werden Bilder „geschönt“?
- ❓ Ist der Auftritt konsistent? Oder widersprüchlich?

Agenda

01

Definition Recruiting 4.0

02

Recruiting 4.0 im Einsatz

03

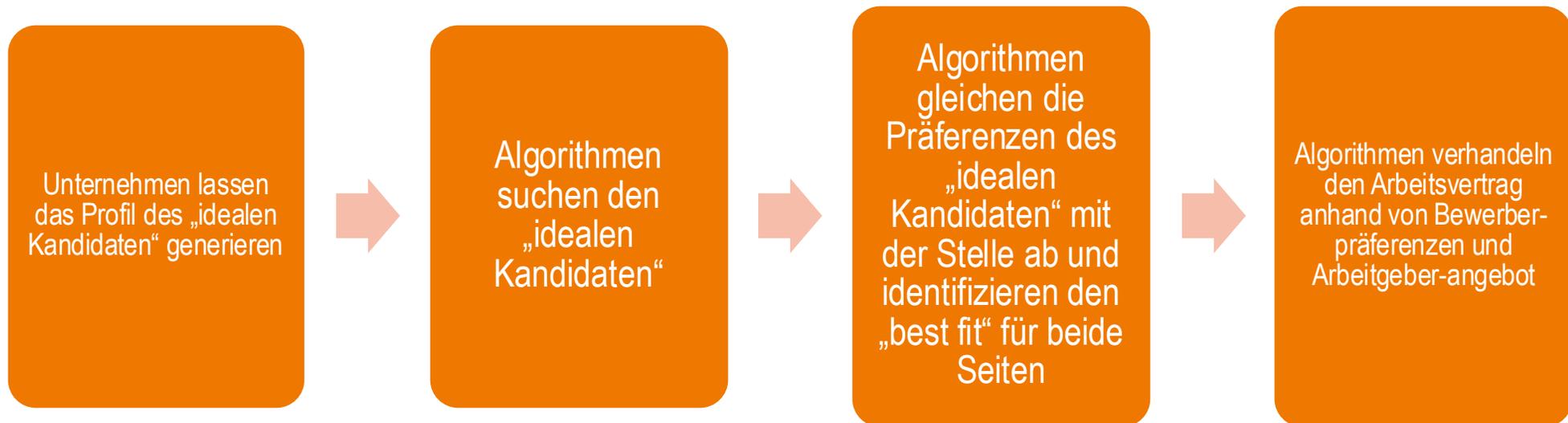
Recruiting 4.0 für Jobsuchende

04

Zukünftige Entwicklungen / Visionen

Zukünftige Entwicklungen und Visionen

Der vollautomatisierte Karriereweg

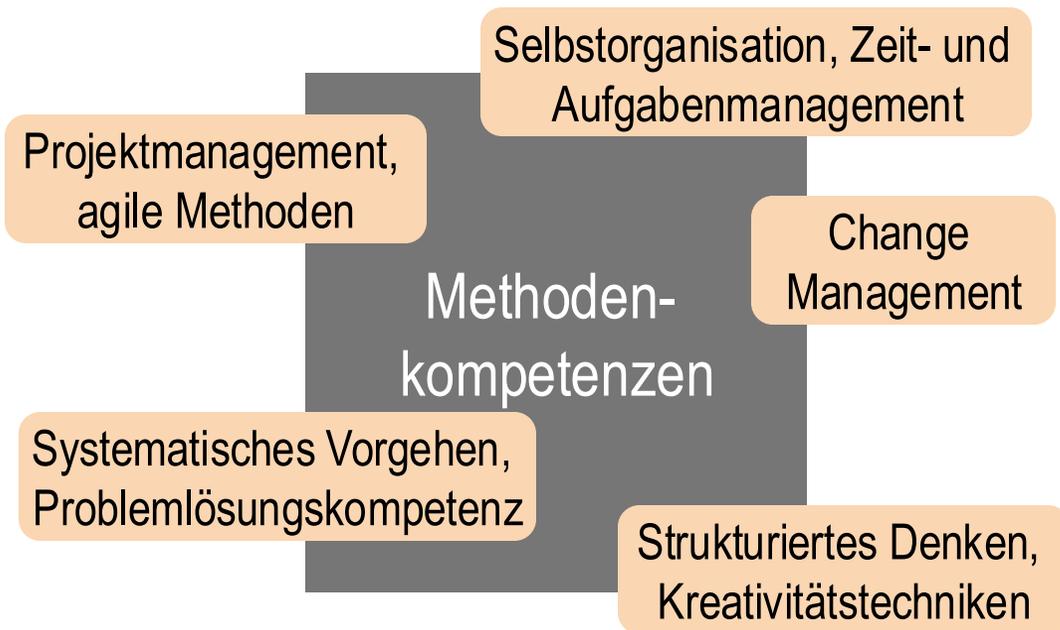


Fazit: Arbeitnehmer verpassen keine Chance mehr und Arbeitgeber finden immer die bestmöglichen Kandidaten!

Wollen wir das?

Welche Kompetenzen müssen Bewerber für die Arbeitswelt 4.0 haben?

Sind Sie fit für die Zukunft?



A close-up photograph of a person's hands at a wooden table. The person is holding a bright orange pen in their right hand. In front of them is a closed orange folder. To the left, there is a white cup of coffee on a saucer with a spoon. The background is blurred, showing a dark chair leg and a light-colored wall.

Auf was sollte der Bewerber achten?

Welche Bewerbungsunterlagen sind wichtig?

Sind die Unterlagen interessant auf den ersten Blick?

Anschreiben

- Werden nur noch selten verlangt, können aber ein „Türöffner“ sein
- Kurz und prägnant, keine Vertextlichung des Lebenslaufs; eher wie ein Klappentext, um die Neugier zu wecken

Lebenslauf

- Roter Faden; besondere Erfolge bei den beruflichen Stationen
- Hobbys nennen?
 - Relevanz zum jeweiligen Berufsprofil vorhanden? Für Berufseinsteiger oder Quereinsteiger höhere Relevanz möglich, um Soft Skills zu betonen
 - Können im Gespräch das Eis brechen
 - Sehr beliebt, aber unbedingt verzichtbar: lesen, kochen, Musik hören, am Computer spielen, Risikosportarten

Anhänge (Dokumente, Zeugnisse, besondere Leistungen / Erfolge)



Das Bewerbungsgespräch

Wie fit bin ich im Gespräch?

1. Runde online

- Vorbereitung identisch wie beim Gespräch in Präsenz
 - Eigenen Werdegang kennen, Wechsel erläutern können
 - Eigene Ziele, Erfolge und Entwicklungspotenzial kennen
 - Entgeltvorstellung und mögliches Startdatum wissen
 - Angemessene Kleidung, in der man sich wohlfühlt (Nicht verkleiden!)
 - Ausgeschlafen, motiviert und freundlich auftreten
- Für aufgeräumten (oder künstlichen) Hintergrund sorgen
- Technik nach Möglichkeit vorher testen

2. Runde in Präsenz

Ggfs. 3. Runde mit Aufgabe und potenziellen Teammitgliedern

- Was ist im Netz zu meiner Person zu finden?



BRANDI

RECHTSANWÄLTE

RECHTLICHE LEITPLANKEN IM RECRUITING

Vortrag im dbb am 17.02.2025

Dr. Sören Kramer

Ausgangspunkt: Personalplanung des Arbeitgebers

- Mitbestimmungsrecht des BR bei Personalplanung: **§ 92 BetrVG:**

„(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen **rechtzeitig und umfassend zu unterrichten**. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu **beraten**.
(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber **Vorschläge** für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.“

- betr. Personalbedarfsplanung, Personaldeckungsplanung, Personalentwicklungsplanung, Personaleinsatzplanung und Personalkostenplanung
- Bei Verstoß: Bußgeld bis 10.000 EUR; im Übrigen sanktionsfrei.

Vorüberlegung: rechtliche Ausgestaltung der Tätigkeit

- „klassisches“ Arbeitsverhältnis
- (echte) freie Mitarbeit - Vorsicht! **Risiko der Scheinselbständigkeit!**
- Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit)
- Werkvertrag
- speziell im Vertrieb: (freier) Handelsvertreter
- geringfügige Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses
- befristete oder unbefristete Einstellung
- Teilzeit / Vollzeit
- Ausbildung / Praktikum / Volontariat

Ausschreibung der Stelle (1)

Mitbestimmungsrecht des BR bei innerbetrieblicher Stellenausschreibung: § 93 BetrVG

„Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung **innerhalb des Betriebs** ausgeschrieben werden.“

Rechtsfolgen bei Verstoß: **Zustimmungsverweigerungsrecht** des Betriebsrates bei Einstellung eines Bewerbers (siehe unten).

Ausschreibung der Stelle (2)

Gebot der diskriminierungsfreien Ausschreibung

Die **verbotenen Kriterien** nach dem AGG:

- Rasse
- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

Ausschreibung der Stelle (3)



**BILDHÜBSCHE DYNAMISCHE ANWÄLTINNEN ZWISCHEN
25 UND 35 JAHREN MIT DEUTLICH ZWEISTELLIGEN EXAMINA
UND AKZENTFREIEM ENGLISCH GESUCHT.***

www.greenfort.de

*** Wie viele Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz würde ein solcher Anzeigentext enthalten?**

Wer es weiß, sollte sich bei uns als Rechtsanwalt (m/w) im **Arbeitsrecht** bewerben.
Wer es nicht weiß, sollte sich dennoch bei uns als Rechtsanwalt (m/w) im **Gesellschafts- / Unternehmensrecht** bewerben, wenn er ansonsten ebenfalls **hochqualifiziert** ist.

Wir freuen uns auf Ihre Antwort, die Sie bitte richten an: Dr. Mark Lembke oder Dr. Daniel Roder,
GREENFORT Rechtsanwälte, Grüneburgweg 149, 60323 Frankfurt am Main oder an info@greenfort.de

GREENFORT
RECHTSANWÄLTE

Bewerbungsgespräch

Keine Pflicht zur Einladung der Bewerber!

Wer nimmt teil? AG-Vertreter: Nie allein, nur mit Zeugen!

Teilnahmerecht des Betriebsrates, der Schwerbehindertenvertretung? Nein, aber: § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX: Informationspflicht über Bewerbungen

Fragerecht: Das Bewerbungsgespräch ist potentieller „Tatort“ für **Diskriminierungen** aller Art. Gilt insbesondere für Fragen an den Bewerber. Das AGG gilt auch für die Bewerbungsphase!

Protokollierung? § 99 BetrVG vs. AGG

Bewerbungsgespräch

Alkohol- und/oder Drogenkonsum	-
Alkohol- und/oder Drogenabhängigkeit	+
berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten	+
Ausbildung und beruflicher Werdegang	+
berufliche Verfügbarkeit	+
Gesundheitszustand / Krankheiten	?
Geschlecht	-
Gewerkschaftszugehörigkeit	-
Lebensalter	-
Nebentätigkeit	+
Parteizugehörigkeit	-

Bewerbungsgespräch

Familienstand	+
Heiratsabsicht	-
Kinderwunsch	-
Religionszugehörigkeit	-
Scientology	-
Schwangerschaft	-
Schwerbehinderung	-
Vermögensverhältnisse	-
Vorstrafen	-
Wehr- oder Zivildienst	-
Wettbewerbsverbote	-
Staatsangehörigkeit / Aufenthaltstitel	?

Bewerbungsgespräch

Name, Vorname	+
Anschrift / Kontaktdaten	+
Sprachkenntnisse	+
Führerschein	+
Vorbeschäftigung beim Arbeitgeber	+
Gehaltswunsch	+
laufendes Ermittlungs- oder Strafverfahren	?
Bereitschaft Schichtarbeit	+
Versetzungsbereitschaft	+

Fragebögen

- Unterscheide:
 - **Bewerberfragebogen**
 - **Einstellungsfragebogen**
Fragen nach Abschluss des Arbeitsvertrages (z.B. Frage nach dem Geburtsdatum und nach Schwerbehinderung)
- Beide Fragebögen sind **mitbestimmungspflichtig!**

Einstellungsentscheidung

Zusage an den erfolgreichen Bewerber

Absage an übrige Bewerber

- Inhalt der Absage
- Aufbewahrung der Unterlagen / Daten für maximal sechs Monate (Ablauf der Fristen nach dem AGG)

Arbeitsvertrag

Inhalt des Vertrages

Mitbestimmungspflicht?

Schriftform bei Befristung

weitere Dokumente:

Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen

Verschwiegenheitsverpflichtung

Verpflichtung auf das Datengeheimnis

Mitbestimmung bei Einstellung

Verfahren nach § 99 BetrVG – insbes.: ordnungsgemäßer Antrag an den Betriebsrat

vorläufige personelle Maßnahme

Arbeitsaufnahme

- Meldepflicht des AG ggü SV-Trägern
- AN legt vor:
Urlaubsbescheinigung, tarifliche Lohn- oder Urlaubskarten, Vertrag vL; SV-Ausweis; KV-Unterlagen; ggf. Personaldokument; Aufenthaltstitel
- **Unterweisung** nach § 12 ArbSchG einschl. Einweisung in die betrieblichen Besonderheiten, in die genauen Arbeitsabläufe und in die Sicherheitsmaßnahmen am konkreten Arbeitsplatz.

Die ersten sechs Monate: Probezeit und Wartefrist

Probezeit: betr. Dauer der Kündigungsfrist (Verkürzung auf bis zu zwei Wochen)

Wartefrist: betr. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

Fristenkontrolle durch Personalabteilung / Kritikgespräche PA und Vorgesetzte



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT