

Rechtssichere Vorauswahl und Bewerbenden-Screening im Recruiting

Möglichkeiten und rechtliche Grenzen im öD

Die rechtssichere Vorauswahl von Bewerbenden ist aus vielen Gründen für Recruiter*innen, Personaler*innen und Führungskräfte im öffentlichen Dienst schon immer ein heikles Thema.

In Zeiten von KI, One-Klick-Bewerbungen über Jobbörsen, digitalem Bewerbermanagement und Bewerbenden aus dem Ausland stehen Personaler*innen aktuell vor noch viel größeren Herausforderungen:

- Wen dürfen oder müssen wir zu Vorstellungsgesprächen einladen?
- Wie eng muss man sich an die Stellenausschreibung halten?
- Wie reagiert man auf One-Klick-Bewerbungen?
- Wie hoch gewichtet man Schulzeugnisse oder Arbeitszeugnisse?
- Müssen wir auch ausländische Bewerbende (EU / außerhalb EU) berücksichtigen?
- Welchen „Background-Check“ dürfen wir von Bewerbenden machen?
- Dokumenten-Check, Online-Recherche und Referenzen-Check: Was macht Sinn und wie geht man rechtssicher vor?
- Was ist bei Bewerbenden mit Schwerbehinderung bei der Vorauswahl und Einladung zu Vorstellungsgesprächen rechtlich alles zu beachten?
- Unconscious Bias – welche Vorurteile steuern unbewusst unsere Vorauswahl?
- Welche Überprüfungen sind eventuell nach einem Auswahlverfahren, vor einer möglichen Einstellung oder in der Probezeit sinnvoll und erlaubt?



Buchungsnummer
TASC

Teilnehmerzahl
auf Anfrage

Empfehlung
1 Tag

Zielgruppe
Personalabteilungen,
Recruiter*innen, Führungs-
kräfte, Gremienmitglieder



Kontakt & Info

Anne Lisiak

inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14