


Das 1 x 1 Recruiting **Recht** im öD

– schnell fit in 4 Modulen –

Online-Module „Das 1 x 1 Recruiting Recht im öD“

Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst sind ohne die Begriffe Rechtssicherheit, Bestenauslese und AGG nicht denkbar. Sie bilden Grundlage und Rahmen für die Besetzung offener Stellen. Um Klagen zu vermeiden, müssen Personaler*innen und Führungskräfte in diesen Themen sattelfest sein und die neueste Rechtsprechung kennen. In vier knackigen Online-Modulen bringen wir Sie deshalb rechtssicher und schnell auf Kurs – praxisnah und leicht verständlich anhand vieler Beispiele!

1



Basis-Crashkurs: Rechtssichere Auswahlverfahren

Unser „Crashkurs“ vermittelt in kurzer Form die wichtigsten Grundlagen für die rechtssichere Gestaltung von Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst: Was genau heißt eigentlich „Bestenauslese“? Wie erstellt man ein passendes Anforderungsprofil? Welche Rolle spielt die dienstliche Beurteilung und welche rechtlichen Kriterien müssen bei der Durchführung von Auswahlverfahren unbedingt beachtet werden?

Dieses Starter-Modul ist besonders für Führungskräfte und neue Personaler*innen ein praxisnaher Einstieg in rechtssicheres Recruiting.

- Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG
- Das Anforderungsprofil – konstitutiv oder allgemein beschreibend
- Die Ausschärfung der dienstlichen Beurteilung
- Die rechtssichere und praktische Durchführung eines Auswahlverfahrens
- Rolle und Beteiligung der Gremien

Buchungsnummer: **KR-RAUS**

3



Umgang mit Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen


Öffentliche Arbeitgeber haben bei der Besetzung von Stellen besondere Pflichten und strenge Vorgaben. Dadurch kommt es in Auswahlverfahren häufig zu einem Spannungsverhältnis zwischen dem Prinzip der Bestenauslese aus Art. 33 Abs. 2 GG und den besonderen Pflichten gemäß § 165 SGB IX.

Das führt in Auswahlverfahren immer wieder zu Unsicherheiten und Diskussionen zwischen Führungskräften, Personaler*innen und Gremien: Wen muss man zwingend einladen und wann kann auf die Einladung von schwerbehinderten Bewerbenden verzichtet werden?

- Benachteiligungsfreie Anforderungsprofile
- Offensichtliche Nichtteignung von schwerbehinderten Bewerbenden
- Nachteilsausgleich im Vorstellungsgespräch
- Rechtssichere Dokumentation der Auswahlentscheidung
- Neue Urteile rund um das Thema und § 165 SGB IX

Buchungsnummer: **KR-RSCH**

2




Das Anforderungsprofil – benachteiligungsfrei und nachvollziehbar

Das Anforderungsprofil hat eine zentrale rechtliche Bedeutung für das gesamte Auswahlverfahren. Es steuert, welche Bewerbenden in die engere Auswahl kommen können und wer auszuschließen ist. Rechtlich ist es die wichtigste Grundlage für alle weiteren Auswahlentscheidungen im Verlauf des Verfahrens. Zugleich muss es grundlegende Kriterien erfüllen und sollte stimmig mit den auszuübenden Tätigkeiten sein. Die praktische Erstellung eines Anforderungsprofils ist kein Hexenwerk, wenn Sie die wesentlichen Kriterien kennen.

- Die rechtliche Bedeutung des Anforderungsprofils für Auswahlverfahren
- Inhalte, Erstellung und Herleitung des Anforderungsprofils
- Benachteiligungsfreie Anforderungsprofile und besondere Anforderungen
- Unzulässige und problematische Formulierungen
- Was tun, wenn keine Bewerbung das Anforderungsprofil erfüllt?

Buchungsnummer: **KR-RANF**

4



Die Bedeutung der dienstlichen Beurteilung für das Auswahlverfahren

Die dienstliche Beurteilung hat einen hohen Stellenwert in Auswahlverfahren und ist zentrale Grundlage der Auswahlentscheidung bei Beamtinnen und Beamten. In diesem Modul wird vertieft auf die Anforderungen an die Ausschärfung der dienstlichen Beurteilung eingegangen.

- Aktualität der dienstlichen Beurteilungen
- Dienstpostenbezogene Kriterien im Anforderungsprofil
- Vergleich des Gesamturteils in unterschiedlichen Statusämtern und von anderen Dienstherren
- Die Binnendifferenzierung
- Aktuelle Rechtsprechung zum Thema

Buchungsnummer: **KR-RBEU**

Ausführliche Programme und Infos: <https://www.piw-beratung.de/special-recht>



Kontakt

Anne Lisiak
lisiak@piw-beratung.de
06661 9603-14

Weitere Programme und Infos zu Recruiting im öD:
<https://www.piw-beratung.de/recruiting>

Ihre Trainerin

Rechtsanwältin
Britta Ruiters

