PiW

SEMINARE
2026

. . . Ihr Spezialist für rechtssicheres Recruiting im öffentlichen Dienst

RECRUITING

Infos & Termine

Wir unterstützen Sie bei der rechtssicheren Konzeption und Durchführung von Auswahlverfahren im öD

Beratung

rund um Ihren Recruiting-Prozess (Karriereseite, Stellenausschreibung, Vorauswahl, etc.)

Konzeption & Durchführung

von Auswahlverfahren und Mini-Assessment-Centern

Schulungen & Workshops

speziell für Recruiting-Teams, Personalabteilungen, Führungskräfte und Gremien

Recruiting im öD

Fachkräftemangel – hohe Fluktuation – fehlender Nachwuchs

Das sind aktuell die 3 größten Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt und in öffentlichen Organisationen.

Deshalb gibt es bei uns viele neue Seminarthemen rund um die wichtigsten Recruiting-Tools, professionelle Vorstellungsgespräche und Onboarding.

Und natürlich unsere zwei Baustein-Reihen

1x1 Recruiting im öD & Azubi-Recruiting

Kontakt

Anne Lisiak
Inhouse-Anfragen
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Rita Schäfer
Offene Seminare
schaefer@piw-beratung.de
06661 9603-20

Update Recruiting ... jetzt !

In den letzten Jahren hat sich die Welt auf dem Arbeitsmarkt und im Recruiting noch einmal mächtig gedreht und es braucht neue Strategien, um qualifizierte und interessierte Bewerbende für öffentliche Organisationen zu begeistern.

Die wichtigsten Handlungsfelder sind längst erkannt - moderne Karriereseiten, mehr Tempo im Recruiting-Prozess, Auswahlverfahren auf Augenhöhe und professionelles Onboarding.

Zudem gibt es zurzeit einen sehr intensiven Generationenwechsel in den Führungsebenen und Recruiting-Teams im öffentlichen Dienst.

Das sind sehr gute Voraussetzungen, sich intern neu aufzustellen und Recruiting im öD neu zu denken. Und es macht Lust auf Neues - bei mir jedenfalls!

Noch nie war die Chance für öffentliche Häuser so groß wie aktuell, als attraktiver Arbeitgeber zu überzeugen.

Packen wir's an!

Dr. Susanne Kress
Geschäftsführerin PIW Training & Beratung GmbH

Seminare

5 Online Modul-Reihe: Das 1 x 1 Recruiting im öD
Modul 1 Rechtssicheres Recruiting im öD: Rechtsrahmen, Anforderungsprofil & Bewerbenden-Screening
Modul 2 Professionelle und strukturierte Vorstellungsgespräche: Leitfäden - Interviewtechnik - Beobachtung
Modul 3 Mini-Assessment Center & Potential-ACs: Soft Skills, Persönlichkeit und Führungskompetenzen prüfen
(Die Module sind auch einzeln buchbar)

7 Update Recruiting & Personalauswahl

8 Konkrete Anforderungsprofile und zeitgemäße Stellenausschreibungen erstellen

8 **Neu:** Konkrete Anforderungsprofile und zeitgemäße Stellenausschreibungen erstellen

9 Online Modul-Reihe: Azubi-Recruiting
Modul 1 Auszubildende & Young Talents der Generation Z für den öD gewinnen
Modul 2 Vorstellungsgespräche & Auswahlverfahren speziell für Azubis
Modul 3 Professionelles Pre- und Onboarding von Auszubildenden
Modul 4 Feedback-, Konflikt- und Beurteilungsgespräche in der Ausbildungszeit
(Die Module sind auch einzeln buchbar)

11 Professionelle und rechtssichere Vorstellungsgespräche führen

12 Methodenmix in Auswahlverfahren und Bewerbungsinterviews

13 Wie prüft man Soft Skills?

14 Pre- und Onboarding: Neue Beschäftigte integrieren, einarbeiten und binden

15 Beobachtertraining für Führungskräfte & Gremien

Modul-Reihe

Das 1 x 1 Recruiting im öD

... schnell fit in 3 Online-Modulen

1

Rechtssicheres Recruiting im öD: Rechtsrahmen, Anforderungsprofil & Bewerbenden-Screening

Die Gewinnung qualifizierter Fach- und Führungskräfte ist für öffentliche Arbeitgeber aufgrund des Rechtsrahmens eine echte Herausforderung und zugleich ein Nachteil im Wettbewerb um die Besten auf dem Arbeitsmarkt. Jeder Schritt im Recruiting-Prozess wird vom Anforderungsprofil bestimmt und verlangt von allen Beteiligten eine hohe Fachkompetenz, um Klagen zu vermeiden. Mit dem richtigen Handwerkskoffer und vielen praktischen Tipps steuern Sie und Ihr Recruiting-Team sicher durch diesen kniffligen Prozess!

- Update Arbeitsmarkt: Die wichtigsten Recruiting-Strategien und Tools für den öD
- Der Rechtsrahmen im öD rund um Recruiting & Auswahlverfahren
- Anforderungsprofil & Stellenausschreibung erstellen: Hard Skills, Soft Skills und Gewichtung
- Rechtssichere Bewerbenden-Vorauswahl und -Screening
- Mehr Tempo im Recruiting-Prozess: Viele praktische Tipps & Muster

KP-RTOO **09.00 - 13.00 Uhr** **06.05.2026**

2

Professionelle und strukturierte Vorstellungsgespräche: Leitfäden - Interviewtechnik - Beobachtung

Eine schnelle Reaktion auf die Bewerbung und ein unkomplizierter erster Kontakt sorgen dafür, dass Ihre Wunschkandidaten auch wirklich zum Vorstellungsgespräch kommen.
Und jetzt wird es spannend: Wie findet man in dieser kurzen Zeit heraus, wer die beste Eignung und Persönlichkeit für die Stelle mitbringt? Und wie vermeidet man Beobachtungs- und Wahrnehmungsverzerrungen, damit man nicht auf Blender oder Hochstapler hereinfällt?

- Basics Berufseignungsdiagnostik: Wie prüft man Kompetenzen & Persönlichkeit?
- Das rechtssichere Gerüst für strukturierte Vorstellungsgespräche im öD
- Professionelle Frage- und Interviewtechnik: Soft Skills & Persönlichkeit interviewen
- Beobachtung & Bewertung: Unconscious Bias, Beobachtungsfallen & Bauchgefühl
- Der Prozess der Entscheidungsfindung und die schriftliche Dokumentation
- Muster für Leitfäden und Beobachtungsbögen

KP-RONA **09.00 - 13.00 Uhr** **20.05.2026**

3

Mini-Assessment Center & Potential-ACs: Soft Skills, Persönlichkeit und Führungskompetenzen prüfen

Bei anspruchsvollen Stellen oder für die Besetzung von Führungspositionen reichen klassische Vorstellungsgespräche nicht aus, um ein aussagekräftiges Ergebnis über die Persönlichkeit, zentrale Soft Skills und kognitive Fähigkeiten über Bewerbende zu erhalten. Deshalb lohnt es sich, in solchen Auswahlverfahren Tools und Formate aus dem AC-Werkzeugkoffer einzusetzen.

Das geht leichter als gedacht, ist rechtssicher und viel weniger aufwendig als viele denken. Statt Meinungen oder Fakten erhält man valide Ergebnisse und klare Entscheidungen!

- Mini-AC-Verfahren & interne Potential-ACs: Formate, Einsatz, Vor- und Nachteile
- Kognitive Fähigkeiten, Soft Skills & Persönlichkeitskompetenzen: Wie prüft man was?
- Die Tool-Box für Mini-ACs: Präsentationen, Fachaufgaben, Rollenspiele, Postkorb etc.
- Mini-ACs in der Praxis: Durchführung, Musteraufgaben, Beispiele & Tipps
- Beobachtung von Verhalten & strukturierte Auswertung

KP-RMIN **09.00 - 13.00 Uhr** **03.06.2026**

Zielgruppe: Recruiting-Teams, Personalabteilungen, Führungskräfte und Gremien

Ihre Trainerin

Dr. Susanne Kress
Geschäftsführerin PIW

... und öD-Expertin für rechtssichere Personalauswahl, Assessment Center, Potential-AC-Verfahren sowie Führungskräfte- und Nachwuchskräfteentwicklung

auch als Inhouse-Veranstaltung buchbar:
06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Die Module sind auch einzeln buchbar

Seminargebühr:
Einzelmodul je 400,00 € + MwSt.
Bei Buchung aller Module 1.125,00 € + MwSt.

Kontakt

Rita Schäfer
schaefer@piw-beratung.de
06661 9603-20

Inhouse

Buchungsnummer
WAUS

Empfehlung
1 - 2 Tage

Zielgruppe
Personalabteilungen,
Recruiter*innen,
Führungskräfte

Update Recruiting & Personalauswahl

Inhouse-Workshop für Personalabteilungen

Die erfolgreiche Personalsuche ist derzeit eine der größten Herausforderungen für den öffentlichen Dienst. Die Erwartungen und Ansprüche der Bewerbenden haben sich grundlegend geändert. Viele Personalabteilungen stellen deshalb ihren bisherigen Recruiting-Prozess auf den Prüfstand und verpassen ihm ein „Update".

Neue Recruiting-Tools können Auswahlverfahren enorm beschleunigen, was einen hohen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von neuen Beschäftigten verschafft. Aber der Wechsel hin zu stärker bewerberzentrierten Verfahren bedeutet oft einen echten Kulturwandel im Haus und gegenüber den Gremien.

Der Inhouse-Workshop bietet die Möglichkeit, Ihre eigenen Auswahlverfahren unter die Lupe zu nehmen und Ihre aktuellen Recruiting-Baustellen zu bearbeiten.

Mögliche Themen – je nach Wunsch & Bedarf:

- Bewerberzentriertes Recruiting: Candidate Experience & Candidate Centricity
- Der öffentliche Dienst als attraktiver Arbeitgeber:
  Employer Branding & Karriereseite
- Social Media & Active Sourcing: Was darf der öffentliche Dienst?
- Tempo: Wie machen wir unseren Recruitingprozess intern schneller?
- Was müssen wir bezogen auf Rechtssicherheit beachten?
- Anforderungsprofile und Stellenausschreibungen auf dem Prüfstand
- Wie gewinnen wir unsere Führungskräfte und Gremien für modernes Recruiting?
- Mini-ACs und Arbeitsproben: Wie prüfen wir Soft Skills?
- Wie gestaltet man die Pre- und Onboarding-Phase professionell?
- Wie vermeiden wir Frühfluktuation?

Bestimmen Sie selbst Ihre wichtigsten Themen und Schwerpunkte!

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Neu

Konkrete Anforderungsprofile und zeitgemäße Stellenausschreibungen erstellen

Praxis-Seminar Recruiting: Bewerbende für Stellen im öD gewinnen

Die Gewinnung qualifizierter Fach- und Führungskräfte ist für öffentliche Arbeitgeber aufgrund des Rechtsrahmens eine echte Herausforderung und zugleich ein Nachteil im Wettbewerb um die Besten auf dem Arbeitsmarkt. Jeder Schritt im Recruiting-Prozess wird vom Anforderungsprofil bestimmt und verlangt von allen Beteiligten eine hohe Fachkompetenz, um Klagen zu vermeiden. Zugleich müssen Stellenausschreibungen möglichst die richtige Zielgruppe ansprechen, zeitgemäß gestaltet sein und die Bedürfnisse von Bewerbenden berücksichtigen.

Mit dem richtigen Handwerkskoffer, vielen Tipps und praktischen Übungen lernen Sie, Anforderungsprofile und Stellenausschreibungen selbst zu erstellen – konkret und ansprechend, ohne die Rechtssicherheit aus dem Blick zu verlieren.

Das Seminar ist auch hilfreich für Führungskräfte mit wenig Erfahrung rund um das Thema Anforderungsprofile oder als Hilfe für Personalerinnen und Personaler, wenn sie Führungskräfte unterstützend beraten.

Update Arbeitsmarkt: Employer Branding & Candidate Centricity
- Arbeitgeberattraktivität: Was wünschen sich Bewerbende von Arbeitgebern?
- Wie und wo suchen aktuell Bewerbende nach Stellen auf dem Arbeitsmarkt?
- Wie funktionieren Jobbörsen und Stellenportale und was heißt das für Titel, Text und Schlagwörter einer Stellenausschreibung?
- Die professionelle Präsentation der Stellenausschreibung auf der Karriereseite

Anforderungsprofile & Stellenausschreibungen erstellen
- Der Rechtsrahmen im öD rund um Recruiting & Anforderungsprofile
- Der Unterschied zwischen Anforderungsprofil und Stellenbeschreibung
- Hard Skills, Soft Skills und überfachliche Kompetenzen definieren und gewichten
- Konstitutive Kriterien und allgemein beschreibende Merkmale
- Die Bedeutung von Formulierungen wie „erwünscht", „von Vorteil" und „bevorzugt"
- Der Prozess von der Anforderungsanalyse bis zur Stellenausschreibung

Praxisteil mit praktischen Übungen
- Die Durchführung einer Anforderungsanalyse anhand von aktuellen Stellen
- Konkrete Kernaufgaben versus abstrakte oder summarische Tätigkeitsfelder
- Klasse statt Masse: Die wichtigsten Soft Skills einer Stelle finden und definieren
- Aufbau und Ziel einer Stellenausschreibung - unterschiedliche Modelle je Zielgruppe
- Führungskräfte fachlich beraten und überzeugen

Bei Bedarf: Input zu Bewerbenden-Vorauswahl & Bewerbenden-Screening
- Die zwingende Bedeutung des Anforderungsprofils in der Vorauswahl
- Was ist bei der Bewerbenden-Vorauswahl alles rechtlich zu beachten?
- Wie geht man vor, wenn Bewerbende die zwingenden Kriterien nicht erfüllen?
- Wen darf oder muss man einladen?

Online

Buchungsnummer
LP-ANFO

Seminargebühr
490,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
16.09.2026
Dr. Susanne Kress

Online Modul-Reihe

Azubi-Recruiting

... neue Auszubildende für den öD gewinnen

Modul 1

Auszubildende & Young Talents der Generation Z für den öD gewinnen

Aktuell können nicht alle Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst durch qualifizierte Bewerbende besetzt werden. Die Ursachen sind vielfältig und komplex – ähnlich wie beim Thema Fachkräftemangel. Klar ist aufgrund vieler Studien, wo man ansetzen kann und wie man heute Azubi-Recruiting zeitgemäß gestalten muss, um interessierte Bewerbende der Generation Z für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Höchste Zeit also für neue Ideen und einen frischen Blick rund um das Thema Azubi-Recruiting!

- Die Generation Z auf dem Arbeitsmarkt – Wünsche & Erwartungen
- Wichtige Studien, Daten & Zahlen zu Azubi-Recruiting & Generation Z
- Wie überzeugt und gewinnt man Azubis & Young Talents im Recruiting?
- Update Azubi-Karriereseite & Social Media: Wie suchen und finden Azubis?

KP-AZRA **09.00 - 13.00 Uhr** **24.03.2026**

Modul 2

Vorstellungsgespräche & Auswahlverfahren speziell für Azubis

Wenn sich Ausbildungsinteressierte nach der Schule oder nach einem Studium für einen Ausbildungsplatz bewerben, können sie in der Regel keine Berufserfahrung vorweisen. Klassische Vorstellungsgespräche sind deshalb nur bedingt geeignet, um die Fähigkeiten und Kompetenzen von Berufsanfängern zu prüfen oder einen tieferen Eindruck von der Persönlichkeit zu bekommen. Deshalb braucht es andere Modelle und Tools für Vorstellungsgespräche, speziell für Azubis. Weniger fragen, mehr aktiv tun lassen – so lernt man junge Menschen kennen!

- Infos, Kontakt & Transparenz, damit Azubis zum Termin erscheinen
- Neue Modelle für Azubi-Vorstellungsgespräche - die wichtigsten Bausteine
- Soft Skills, Persönlichkeit und Potential prüfen – wie macht man das?
- Das „Mini-Assessment Center" für Azubis – kleine Aufgaben & Übungen

KP-AZRB **09.00 - 13.00 Uhr** **26.03.2026**

Modul 3

Professionelles Pre- und Onboarding von Auszubildenden

Wenn Azubis eine Zusage zu einem Ausbildungsplatz bekommen, vergehen oft Monate bis zum Start. In dieser Zeit (der sogenannten Preboarding-Phase) springen viele Auszubildende wieder ab. Die Frühfluktuations- und Abbruchrate bei Azubis ist aktuell extrem hoch und für Arbeitgeber sehr frustrierend. Umso wichtiger ist es, nach dem Vorstellungsgespräch und der Zusage engen Kontakt zu seinen „Wunsch-Azubis" zu halten. Die professionelle Gestaltung der Onboarding-Phase ist der Schlüssel, um motivierte Azubis langfristig für den öffentlichen Dienst zu begeistern.

- Professionelles Pre- und Onboarding: Erwartungen der Generation Z
- Das Preboarding: Strategien gegen Frühfluktuation
- Update Azubi-Onboarding: Modelle & Tools für Ausbilder*innen
- Die Schlüsselrolle von Führungskräften im Onboarding

KP-AZRC **09.00 - 13.00 Uhr** **21.04.2026**

Modul 4

Feedback-, Konflikt- und Beurteilungsgespräche in der Ausbildungszeit

Auszubildende wünschen sich regelmäßiges Feedback und individuelle Förderung ihrer Talente durch ihre Führungskräfte. Viele Azubis sind durch den coachenden und beratenden Erziehungsstil ihrer Eltern geprägt und erwarten diese Form der Unterstützung auch von ihren Ausbildungsleitungen. Das ist Führungskräften und Ausbilder*innen weder bewusst noch verstehen sie sich selbst als „Coach". Kein Wunder, dass es zwischen den Generationen schnell mal „kracht" ...

- Schnelle Feedbackgespräche mit Azubis im Tagesgeschäft
- Kritik- und Konfliktgespräche offen und konstruktiv mit Azubis führen
- Potential, Leistung und Fähigkeiten von Azubis beurteilen und besprechen
- Fördern oder fordern? Update der Rollenbilder zwischen den Generationen

KP-AZRD **09.00 - 13.00 Uhr** **23.04.2026**

Ihre Trainerin

Dr. Susanne Kress

Die Module sind auch einzeln buchbar

Seminargebühr:

Einzelmodul je 400,00 € + MwSt.

Bei Buchung aller Module 1.500,00 € + MwSt.

auch als Inhouse-Veranstaltung buchbar:

06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Kontakt

Rita Schäfer
schaefer@piw-beratung.de
06661 9603-20

Online

Buchungsnummer
LP-VORS

Seminargebühr
490,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
17.11.2026
Dipl.-Psych. Petra Dreimann

„Matched es“ oder bleibt es beim „Speed-Dating“?

Professionelle und rechtssichere Vorstellungsgespräche führen

Längst sind die Zeiten vorbei, in denen Bewerbende als Bittsteller zu Vorstellungsgesprächen kamen. Bewerbende testen mittlerweile ganz gezielt den Arbeitgeber und die Kultur im Haus, wenn sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Im Bewerbungsgespräch treffen sie das erste Mal direkt auf ihre mögliche zukünftige Führungskraft und umgekehrt. Beide Seiten prüfen, ob es zwischen ihnen „matched“ oder beim „Speed-Dating“ bleibt.
Umso wichtiger ist es, dass Auswahlverfahren in öffentlichen Häusern professionell und wertschätzend gestaltet sind. Bewerbende wünschen sich außerdem schnelle Verfahren und schnelle Entscheidungen. Das bleibt aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen für alle öffentlichen Organisationen eine große Herausforderung.

Das Seminar vermittelt viele praktische Tipps und hilfreiche Methoden für zeitgemäße Vorstellungsgespräche, bezogen auf die aktuellen Veränderungen des Arbeitsmarktes.

Kurze Einführung & Grundlagen
- Update Arbeitsmarkt – Was erwarten Bewerbende von Arbeitgebern?
- „Mind Change“ für Arbeitgeber: Candidate Centricity & zeitgemäßes Recruiting
- Rechtssichere Personalauswahl im öD - das müssen Führungskräfte und Personaler*innen unbedingt wissen

Alles rund um die Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen
- Vorbereitung und Durchführung von Auswahlverfahren
- Online-Verfahren oder Präsenz vor Ort?
- Wer macht und wer entscheidet was? Rollenverteilung im Gremium
- Der wertschätzende Umgang mit Bewerbenden – worauf man unbedingt achten sollte

Der Werkzeugkoffer für strukturierte Interviews & Eignungsprüfungen
- Strukturierte Interviews systematisch und logisch aufbauen
- Professionelle Frage- und Interviewtechnik speziell für Soft Skills
- Tools aus dem AC-Koffer: Selbstpräsentation, Fachaufgaben, Präsentationen, Rollenspiele u. ä.
- Mit kritischen Situationen während eines Vorstellungsgesprächs umgehen (schwierige Bewerbende, Konflikte im Gremium)

Beobachten – Bewerten – Entscheiden
- Typische Beobachtungsfehler und Wahrnehmungsfallen
- Unconscious Bias – Vorurteile und Stereotypen erkennen und reduzieren
- Schriftliche Dokumentation, Auswertung der Ergebnisse und Entscheidungsfindung im Gremium

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Der Mix macht‘s!

Methodenmix in Auswahlverfahren und Bewerbungsinterviews

Recruiting und Personalauswahl sind im öffentlichen Dienst durch den Rechtsrahmen und die Rechtsprechung rund um Bestenauslese, AGG und Schwerbehindertenrecht stark geprägt. Aus Sorge vor Klagen werden stoisch Frage-Leitfäden in standardisierten Bewerbungsinterviews abgearbeitet, doch am Ende herrscht oft Ratlosigkeit über die Persönlichkeit von Bewerbenden.

Soft Skills sind in klassischen Bewerbungsinterviews kaum zu prüfen und Assessment Center gelten als zu aufwendig und finden nur bedingt intern Akzeptanz. Dabei lassen sich durch mehr Methodenmix und den Einsatz von kleinen „Arbeitsproben“ die klassischen Personalauswahlinstrumente so gestalten, dass die Prüfung von Soft Skills und Persönlichkeitseigenschaften möglich ist, ohne die Rechtssicherheit eines Verfahrens zu gefährden.

Qualifizierte und interessierte Bewerbende möchten mit ihren Kompetenzen überzeugen und zeigen sich in Mix-Verfahren authentischer. Das macht gegenseitig wieder mehr Lust auf gute Kennenlerngespräche!

Update Personalauswahl – die wichtigsten Recruiting Tools
- Update Arbeitsmarkt & Recruiting – Employer Branding, Active Sourcing, Candidate Centricity und ähnliche Schlüsselbegriffe
- Candidate Experience: Was erwarten Bewerbende von Arbeitgebern?
- Rechtliche Aspekte und Grundlagen der Personaldiagnostik

Anforderungsprofile – Rechtsgrundlage für das Verfahren
- Kernaufgaben, Verhalten & Persönlichkeit: Wie erstellt man ein Anforderungsprofil?
- Hard Skills, Soft Skills und Future Skills: Welche Kompetenzen prüft man wie?
- Stellenausschreibung & Karriereseite – Tipps und rechtliche Aspekte

Analyse der Bewerbungsunterlagen
- Der Prozess der Bewerberanalyse und -auswahl
- Wen darf man einladen, wen nicht? – Rechtliche Hinweise

Methoden-Mix im Auswahlverfahren – Tools, Tipps & Übungen
- Auswahlverfahren mit AC-Elementen: Wie geht das in der Praxis?
- Vertiefende Interviewtechnik statt Fragenkataloge: Soft Skills im Interview prüfen
- Fragetechniken auf dem Prüfstand: Welche Fragen bringen wirklich etwas?
- Geschickte Rollenverteilung: Wer interviewt und wer beobachtet?
- Beobachterbögen und Dokumentationshilfen für mehr Rechtssicherheit

Das „Mini-AC“: Aufbau, Planung & Durchführung
- Was ist ein Assessment Center? Vorteile und Durchführung
- Kompetenzen und Persönlichkeit durch kleine Arbeitsproben & Übungen testen
- Mini-ACs in der Praxis: Präsentationen, Fachaufgaben, schriftliche Tests, Rollenspiele etc.
- Tipps für Online- und Präsenz-Verfahren

Online

Buchungsnummer
LP-ASSE

Seminargebühr
780,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Zielgruppe
Beschäftigte im Personalbereich und Führungskräfte, die in Auswahlverfahren beteiligt sind

Termin
03. - 04.03.2026
Robert Runge (M.A.)

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Online

Buchungsnummer
LP-SOFT

Seminargebühr
490,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Schöne Worte, nichts dahinter ...

Wie prüft man Soft Skills?

Schwierige Bewerbungsverfahren, unklare Eignung, Bauchgefühl statt Beweis?

Willkommen im Alltag vieler Personalverantwortlicher im öffentlichen Dienst! Zwischen Stellenbesetzungsdruck, formalem Auswahlverfahren und dem Wunsch nach Rechtssicherheit steht oft die Frage: **Passt diese Person wirklich ins Team – menschlich, sozial, kommunikativ?**
Gerade im öffentlichen Dienst, wo Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke und Konfliktlösungskompetenz nicht nur wünschenswert, sondern entscheidend sind, reichen klassisch-standardisierte Vorstellungsgespräche selten aus. Standardfragen liefern keine verlässliche Antwort auf komplexe Soft Skills wie Sozialkompetenz, Durchsetzungsfähigkeit oder Problemlösekompetenz.

In diesem Seminar erhalten Sie praxisnahe, sofort anwendbare Methoden, wie Sie Soft Skills valide, zielgerichtet und rechtssicher prüfen können. Ganz im Sinne aktueller Anforderungen an Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Gleichbehandlung im Auswahlverfahren.

Sie erhalten einen cleveren Methodenmix, um Ihre Auswahlentscheidungen zielführend zu machen – rechtssicher und praxisnah.

Um mehr als nur das gute Bauchgefühl zu nutzen, erfahren Sie in diesem Seminar die wichtigsten Aspekte zu

- **konkreten Anforderungsprofilen als Basis für faire Bewertung**
- **Mini-Assessment-Centern im Bewerbungsgespräch**
- **realistischen Arbeitsproben und Rollenspielen**
- **psychologischen Einblicken in Verhalten, Persönlichkeit und Wahrnehmung**
- **tiefergehenden Frage- und Interviewtechniken**
- **Beobachtungsfehlern für weniger Verzerrung und mehr Objektivität**

Termin
27.04.2026
Robert Runge (M.A.)

Pre- und Onboarding: Neue Beschäftigte integrieren, einarbeiten und binden

Noch immer ist der Fokus der Personalgewinnung sehr stark auf den Recruiting-Prozess und das Auswahlverfahren ausgerichtet. Ist endlich eine geeignete neue Mitarbeiterin oder ein neuer Mitarbeiter gefunden, wird sie / er häufig einfach ins kalte Wasser geworfen oder läuft irgendwie in der Abteilung mit.
Nicht selten kommt es dann zu bösen Überraschungen: Neue Beschäftigte kündigen noch in der Probezeit, das Kollegenteam integriert „Neulinge" nicht oder ein neues Teammitglied bringt nicht die Leistung, die man sich nach den Auswahlgesprächen erhofft hatte.

Die Quote der Frühfluktuationen und gescheiterten Einarbeitungsprozesse ist sehr hoch, die Gründe sind vielfältig. Onboarding und Probezeit sind nicht nur eine Bewährungsprobe für neue Beschäftigte. Auch Arbeitgeber müssen für gute Fachkräfte angemessene Startbedingungen schaffen, damit sie im Haus „andocken" und langfristig bleiben.

Im Seminar werden Modelle und praktische Maßnahmen für die professionelle Integration und Einarbeitung neuer Beschäftigter vermittelt, damit der Onboarding-Prozess erfolgreich verläuft.

Pre- und Onboarding:
Die Integration von neuen Mitarbeitenden in die Organisation
- Nutzen und Wichtigkeit von professionellen Onboarding-Prozessen: Fakten und Zahlen
- Candidate Experience: Pre- und Onboarding aus Sicht von Bewerbenden
- Pre- und Onboarding-Modelle im Überblick
- Zielgruppenorientierte Onboarding-Konzepte: Auszubildende, Fach- und Führungskräfte
- Onboarding in Zeiten von Homeoffice und mobilem Arbeiten

Der strukturierte Integrationsprozess: Ablauf & Tools
- Eine „Willkommenskultur" in der Abteilung aktiv gestalten
- Die gemeinsame Planung der Einarbeitungszeit im Team
- Patensysteme und Mentoring einrichten
- Teamentwicklung und Teambildung innerhalb der Abteilung
- Psychologische Sicherheit und Feedbackkultur

Die Rolle „Führungskraft" in Pre- und Onboarding-Prozessen
- Onboarding und Leistungsbeurteilung sind Führungsaufgaben
- Das erste Führungsgespräch am ersten Arbeitstag
- Die aktive Vernetzung mit dem Kollegenteam und Kooperationspartnern im Haus
- Regelmäßige Feedbackgespräche während der Probezeit
- Kritik- und Beurteilungsgespräche, wenn es Probleme gibt
- Personalentwicklungsgespräche am Ende der Probezeit
- Das Übernahme- oder Kündigungsgespräch am Ende der Probezeit

Praktisches Gesprächstraining und Fallbearbeitung

Online

Buchungsnummer
LP-PBIN

Seminargebühr
490,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Zielgruppe
Führungskräfte, Personalleitungen, Personalentwickler*innen, Mitarbeitende von Personalabteilungen

Termin
16.11.2026
Dopl.-Psych. Petra Dreimann

Inhouse

Buchungsnummer
ACTR

Teilnehmerzahl
max. 12 Personen

Empfehlung
½ Tag als Online-Schulung

Machen Sie Ihr Gremium fit!

Beobachtertraining für Führungskräfte & Gremien

Die Qualität von Auswahlverfahren ist maßgeblich von der Beobachtungs- und Beurteilungsfähigkeit eines Gremiums abhängig.

Was nützt ein professionelles Auswahlverfahren, wenn ungeübte Führungskräfte und Gremien hauptsächlich auf ihr „untrainiertes" Bauchgefühl hören und schon beim ersten Händeschütteln ihr Urteil fällen?

Dieses Online-Kurzseminar ist speziell für untrainierte Beobachter*innen konzipiert. Geschult werden die wichtigsten Grundlagen, besonders aber Beobachtung und Beurteilung von Soft Skills.

Das Anforderungsprofil als roter Faden (Hard Skills und Soft Skills)

Der Beobachtungs- und Beurteilungsprozess

Typische Beobachtungsfehler und Wahrnehmungsverzerrungen

Welche Bedeutung haben Bauchgefühl und Authentizität?

Beobachten, Entscheiden & Dokumentieren: Leitfäden & Bögen

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Tandem: Bewerbenden-Screening & Background-Checks 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 Sie im Recruiting-Bereich 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?
- Unconscoius 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?

Die Liste an Fragen und Unsicherheiten ist lang …
Deshalb gestalten wir dieses Seminar im **„Doppelpack"!**

Als Fachexpertinnen für Recruiting und Personalauswahl betrachten wir alle Fragen rund um Bewerbenden-Screening aus rechtlicher und eignungsdiagnostischer Sicht und geben zugleich viele Tipps und Hinweise aus unserer praktischen Erfahrung als externe Beraterinnen bei der praktischen Durchführung von rechtssicheren Auswahlverfahren speziell im öD.

Zielgruppe → Recruiter*innen, Personaler*innen, Führungskräfte, Gremienmitglieder

Termin → 18.02.2026 von 09.00 bis 16.00 Uhr | 650,00 € + MwSt.

Online → LP-TASC

Ihr Trainerinnen-Team:

RAin Britta Ruiters

Dr. Susanne Kress

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Kennen Sie schon unseren Newsletter?

Newsletter Oktober 2025

SPEZIAL Eingruppierung

Newsletter September 2025

Neues zur Eingruppierung | Amtsärztliche Untersuchung | Jahresgespräche

> Sonder-Newsletter Hochschule & Forschung

Newsletter August 2025

Präventionsverfahren Probezeit | Besonderheiten EG 9b

* Stand: Oktober 2025

Immer die neuesten Infos

Gesetzesänderungen, aktuelle Urteile, tarifliche Neuerungen und wichtige Themen speziell für den öD

Anmeldung unter: https://www.piw-beratung.de/service/newsletter

Unser aktuelles Seminar- und Beratungsangebot

Unser Katalog speziell für Hochschulen , Wissenschaft und Forschung

https://www.piw-beratung.de/seminare/seminarkalender

Geschäftsbedingungen

Geltungsbereich
Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle durchgeführten Veranstaltungen und Maßnahmen der PIW Training & Beratung GmbH.
Abweichende allgemeine Geschäftsbedingungen des Kunden werden nicht anerkannt, es sei denn, der Anbieter stimmt ihrer Geltung ausdrücklich schriftlich zu.

Anmeldung / Auftragserteilung
Die Anmeldung oder Auftragserteilung kann per Post, Fax, E-Mail oder online über unsere Webseite erfolgen. Sie erhalten von uns eine Bestätigung in Textform, die Anmeldung wird durch diese rechtsverbindlich. Ein mit der Anmeldung reservierter Seminarplatz ist übertragbar. In diesem Fall teilen Sie uns bitte den vollen Namen der/des „Ersatzteilnehmenden" mit, damit Seminarunterlagen und Teilnahmebescheinigung auf den entsprechenden Namen ausgestellt werden können.
Jede von uns bestätigte Anmeldung zu einem offenen Seminar (online oder präsenz) berechtigt zur Teilnahme **einer** Person. Nehmen am Termin der Veranstaltung mehrere Personen teil, stellen wir dies in Rechnung.

Teilnahmegebühr / Leistungsinhalte bei Veranstaltungen
Die Kursgebühren zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer werden fällig nach Rechnungsstellung. Bei Inhouse-Veranstaltungen erfolgt diese unmittelbar nach der Veranstaltung und ist zahlbar innerhalb von 14 Tagen. Bei allen übrigen Veranstaltungen erfolgt diese unmittelbar nach Anmeldung und ist zahlbar bis spätestens 14 Tage vor Seminarbeginn.
Im Seminarpreis (ausgenommen Inhouse-Veranstaltungen und Live Online-Trainings) sind neben den Seminarunterlagen auch das Mittagessen und die Kaffeepausenverpflegung an allen Seminartagen enthalten. Eine Erstattung für nicht eingenommene Mahlzeiten kann nicht erfolgen.

Änderungsvorbehalte / Haftung
Wir sind berechtigt, notwendige inhaltliche, methodische und organisatorische Änderungen oder Abweichungen (z. B. aufgrund von Rechtsänderungen) vor oder während der Veranstaltung vorzunehmen, soweit diese den Nutzen der angekündigten Veranstaltung für die Teilnehmenden nicht wesentlich ändern. Ebenso sind wir berechtigt, vorgesehene Referentinnen bzw. Referenten im Bedarfsfall (z. B. Krankheit, Unfall) durch andere hinsichtlich des angekündigten Themas gleich qualifizierte Personen zu ersetzen. Die im Rahmen der Weiterbildung zur Verfügung gestellten Unterlagen werden nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen.
Teilnehmende sind verpflichtet, die am Veranstaltungsort geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten. Sie tragen die volle Verantwortung für ihre Handlungen während der Seminare und haften uneingeschränkt für die durch sie verursachten Schäden. Die Teilnahme am Seminar erfolgt grundsätzlich auf eigene Gefahr. Während der Seminarzeiten sind die Teilnehmenden über ihren Arbeitgeber gesetzlich unfallversichert. In der seminarfreien Zeit und während des Rahmenprogrammes unterliegen die Teilnehmenden diesem Versicherungsschutz nicht. Unsere Haftung beschränkt sich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.
Unterbringungen werden von den Teilnehmenden auf eigenen Namen und eigene Rechnung gebucht.

Eigentumsvorbehalt
Wir behalten uns bei allen Lieferungen von Lehrmaterialien das uneingeschränkte Eigentum bis zur vollständigen Erfüllung sämtlicher Zahlungsverpflichtungen durch den Kunden vor.

Copyright
Für alle von uns zur Verfügung gestellten Unterlagen und sonstigen gedruckten oder digitalen Erzeugnissen verbleiben alle Urheber-, Nutzungs-, Verwertungs- und sonstigen Schutzrechte bei der PIW Training & Beratung GmbH.
Die Nutzerin/Der Nutzer ist nur berechtigt, die zur Verfügung gestellten Unterlagen zu eigenen Informationszwecken zu nutzen. Sie/Er ist nicht berechtigt, die zur Verfügung gestellten Unterlagen im Internet, Intranet oder Extranet Dritten zur Verwertung zur Verfügung zu stellen. Die Vervielfältigung und der Weiterverkauf der zur Verfügung gestellten Unterlagen sind nicht zulässig.

Rabattmöglichkeit
(ausgenommen Inhouse- und Sonderveranstaltungen)
Frühbucherrabatt: Erfolgt die Buchung bis 3 Monate vor dem Seminar, erhalten Sie 5 % Rabatt je Person.
Gruppenrabatt: Erfolgt die Buchung für mindestens 3 Personen derselben Organisation für dasselbe Seminar, erhalten Sie 5 % Rabatt je Teilnehmenden. Sollten Sie nachträglich eine oder mehrere Anmeldungen stornieren, wird der oben genannte Rabatt zurückgenommen bzw. nachbelastet.
Die von der PIW Training & Beratung GmbH angebotenen Rabattmöglichkeiten sind nicht kombinierbar.

Stornogebühren Live Online-Trainings oder Inhouse-Veranstaltungen
Bei Absage von einem Live Online-Training oder einer gebuchten Inhouse-Veranstaltung werden Stornogebühren der vereinbarten Tagessätze fällig:
- ab 14 Tagen vor Veranstaltungsbeginn i. H. v. 50 % zzgl. Mehrwertsteuer
- ab 7 Tagen vor Veranstaltungsbeginn i. H. v. 100 % zzgl. Mehrwertsteuer

Rücktritt / Stornogebühren offene Seminare
Stornierungen müssen in Textform (per Post, Fax, E-Mail) erfolgen.
Bei einer Stornierung
- ab 28 Tagen vor Veranstaltungsbeginn werden Stornierungskosten i. H. v. 50 % der Seminargebühr zzgl. Mehrwertsteuer erhoben.
- ab 14 Tagen vor Veranstaltungsbeginn fallen die Seminargebühren i. H. v. 100 % zzgl. Mehrwertsteuer an.

Dies gilt auch bei Nichtteilnahme der angemeldeten Person.

Widerrufsrecht für private Buchungen (Verbraucher)
Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beträgt 14 Tage ab dem Tag des Vertragsabschlusses. Um Ihr Widerrufsrecht auszuüben, müssen Sie uns (PIW Training & Beratung GmbH, Alte Bahnhofstraße 10, 36381 Schlüchtern, info@piw-beratung.de) mittels einer eindeutigen Erklärung (z. B. ein mit der Post versandter Brief oder eine E-Mail) über Ihren Entschluss, diesen Vertrag zu widerrufen, informieren. Sie können dafür unser Muster-Widerrufsformular in beigefügtem Link verwenden, das jedoch nicht vorgeschrieben ist (https://www.piw-beratung.de/images/downloads/service/infomaterial/Widerrufsformular.pdf).
Zur Wahrung der Widerrufsfrist reicht es aus, dass Sie die Mitteilung über die Ausübung des Widerrufsrechts vor Ablauf der Widerrufsfrist absenden.
Folgen des Widerrufs:
Wenn Sie diesen Vertrag widerrufen, haben wir Ihnen alle Zahlungen, die wir von Ihnen erhalten haben, einschließlich der Lieferkosten (mit Ausnahme der zusätzlichen Kosten, die sich daraus ergeben, dass Sie eine andere Art der Lieferung als die von uns angebotene, günstigste Standardlieferung gewählt haben), unverzüglich und spätestens binnen vierzehn Tagen ab dem Tag zurückzuzahlen, an dem die Mitteilung über Ihren Widerruf dieses Vertrags bei uns eingegangen ist. Für diese Rückzahlung verwenden wir dasselbe Zahlungsmittel, das Sie bei der ursprünglichen Transaktion eingesetzt haben, es sei denn, mit Ihnen wurde ausdrücklich etwas anderes vereinbart; in keinem Fall werden Ihnen wegen dieser Rückzahlung Entgelte berechnet.

Absage
Wir behalten uns das Recht vor, Veranstaltungen aus organisatorischen (z. B. wegen zu geringer Teilnehmerzahl) oder sonstigen wichtigen von uns nicht zu vertretenden Gründen (z. B. höhere Gewalt oder Erkrankung der Referentin/des Referenten) zu stornieren. In solchen Fällen werden bereits gezahlte Teilnahmegebühren erstattet. Weitergehende Haftungs- und Schadensersatzansprüche, die nicht die Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit betreffen, sind, soweit nicht Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit der PIW Training & Beratung GmbH vorliegen, ausgeschlossen. Bitte beachten Sie dies auch bei der Buchung von Hotelzimmern, Flug- oder Bahntickets.
Seminarabsagen von unserer Seite erfolgen immer in Textform.

Unsere Bankverbindung
Zahlungsabwicklung über PIW Training & Beratung GmbH:

Kreissparkasse Schlüchtern	VR Bank Fulda eG
IBAN: DE79 5305 1396 0000 0410 52	IBAN: DE18 5306 0180 0002 1921 28
BIC: HELADEF1SLU	BIC: GENODE51FUL

Erfüllungsort und Gerichtsstand
PIW Training & Beratung GmbH • Alte Bahnhofstr. 10 • 36381 Schlüchtern • Gesellschaft mit beschränkter Haftung • Sitz Schlüchtern • Amtsgericht Hanau HRB 90535 • USt-IdNr.: DE 16 9090 588 • Geschäftsführerin: Dr. Susanne Kress.
Sofern es sich bei dem Kunden um eine Kauffrau/einen Kaufmann, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen handelt, ist Gerichtsstand Schlüchtern. Dies gilt auch, wenn der Kunde keinen allgemeinen Gerichtsstand im Inland oder seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt nach Vertragsabschluss in das Ausland verlegt hat oder sein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthaltsort zum Zeitpunkt der Klageerhebung unbekannt ist.

Hinweis zum Datenschutz
Die PIW Training & Beratung GmbH erhebt, speichert und verarbeitet personenbezogene Daten entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen der DSGVO und des BDSG.
Einzelheiten können der Datenschutzerklärung entnommen werden:
https://www.piw-beratung.de/datenschutz.

Streitbeilegung
Die EU-Kommission hat eine Internetplattform zur Online-Beilegung von Streitigkeiten geschaffen. Die Plattform dient als Anlaufstelle zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten betreffend vertragliche Verpflichtungen, die aus Online-Dienstverträgen zwischen Verbrauchern und Unternehmern erwachsen.
Nähere Informationen sind unter dem folgenden Link verfügbar: https://ec.europa.eu/consumers/odr.
Die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle ist:
Allgemeine Verbraucherschlichtungsstelle des Zentrums für Schlichtung e. V., Straßburger Str. 8, 77694 Kehl, www.verbraucher-schlichter.de.
Wir erklären jedoch hiermit, zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren weder bereit noch verpflichtet zu sein.

Rechtsstand: 31. Juli 2025

Datenschutz

Pflichtinformationen gem. Art. 12 ff. Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zur Verarbeitung von Anmeldenden- und Teilnehmendendaten

Kontaktdaten des Verantwortlichen
PIW Training & Beratung GmbH • Dr. Susanne Kress
Alte Bahnhofstr. 10 • 36381 Schlüchtern
Tel.: 06661-9603-0 • E-Mail: info@piw-beratung.de
Website: www.piw-beratung.de

Welche personenbezogenen Daten erheben wir? Woher beziehen wir diese?
- Ihre Stammdaten (Vorname, Nachname, Namenszusätze)
- Kontaktdaten (evtl. private Anschrift, (Mobil-)Telefonnummer, Faxnummer, E-Mail-Adresse)
- Berufliche Daten (z. B. Arbeitgeber, Funktion im Unternehmen)

Ihre personenbezogenen Daten werden entweder bei Ihnen direkt oder Ihrem Arbeitgeber oder deren Vertreter erhoben, insbesondere aus den Anmeldeunterlagen.

Zwecke und Rechtsgrundlagen der Verarbeitung
Die von Ihnen überlassenen personenbezogenen Daten werden im Einklang mit den Bestimmungen der europäischen Datenschutzverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz-neu (BDSG-neu) verarbeitet:

- Aufgrund eines Vertrags (gem. Art. 6 Abs. 1 Lit. b DSGVO)
  Die Zwecke der Verarbeitung personenbezogener Daten ergeben sich aus einem Vertrag bzw. aus vorvertraglichen Maßnahmen zur Schulungsteilnahme.

- Aufgrund einer Einwilligung (gem. Art. 6 Abs. 1 Lit. a DSGVO)
  Die Zwecke der Verarbeitung personenbezogener Daten ergeben sich aus der Erteilung einer Einwilligung. Eine erteilte Einwilligung kann jederzeit von Ihnen mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Auch Einwilligungen, die vor der Geltung der DSGVO (25. Mai 2018) erteilt worden sind, können widerrufen werden. Verarbeitungen, die vor dem Widerruf erfolgt sind, bleiben vom Widerruf unberührt.

Wer erhält die von Ihnen überlassenen personenbezogenen Daten?
Innerhalb unseres Unternehmens erhalten diejenigen Bereiche Zugriff auf die von Ihnen überlassenen personenbezogenen Daten, die in der Planung und Durchführung sowie Nachbereitung der Veranstaltungen und Aufträge eingebunden sind.
Im Rahmen unserer Leistungserbringung beauftragen wir Auftragsverarbeiter, die zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten beitragen, z. B. EDV-Partner, Aktenvernichter, Trainerinnen und Trainer etc. Diese Auftragsverarbeiter werden von uns vertraglich zur Einhaltung der Verschwiegenheit sowie zur Einhaltung der Vorgaben der DSGVO und des BDSG-neu verpflichtet.

Werden die von Ihnen überlassenen Daten an Drittländer oder internationale Organisationen übermittelt?
Eine Übermittlung der von Ihnen überlassenen Daten an ein Drittland oder eine internationale Organisation erfolgt in keinem Fall.

Findet automatisierte Entscheidungsfindung einschließlich Profiling statt?
Zur Verarbeitung der von Ihnen überlassenen Daten kommt keine vollautomatisierte Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gem. Art. 22 DSGVO zum Einsatz.

Dauer der Verarbeitung (Kriterien der Löschung)
Nach Veranstaltungs- oder Auftragsdurchführung werden diejenigen personenbezogenen Daten weiterhin gespeichert, zu deren Aufbewahrung wir gesetzlich verpflichtet sind. Dies ergibt sich regelmäßig durch rechtliche Nachweis- und Aufbewahrungspflichten, die unter anderem im Handelsgesetzbuch und der Abgabenordnung geregelt sind. Die Speicherfristen betragen danach bis zu zehn Jahren. Außerdem kann es vorkommen, dass personenbezogene Daten für die Zeit aufbewahrt werden, in der Ansprüche gegen uns geltend gemacht werden können (gesetzliche Verjährungsfrist von drei bis zu dreißig Jahren).

Auskunft über Ihre Rechte
Sie haben gem. Artikel 16 DSGVO das Recht, von dem Verantwortlichen unverzüglich die Berichtigung Ihrer unrichtigen personenbezogenen Daten zu verlangen.

Sie haben gem. Art. 17 DSGVO das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass Ihre Daten unverzüglich gelöscht werden. Der Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern keine gesetzliche Grundlage dagegensteht.

Sie haben gem. Art. 18 DSGVO und § 35 BDSG-neu das Recht, die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen.

Sie haben gem. Art. 20 DSGVO das Recht, die von Ihnen bereitgestellten Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format von dem Verantwortlichen zu erhalten.

Sie können gem. Art. 21 DSGVO der Datennutzung widersprechen.
Wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung Ihrer Daten gegen die DSGVO verstößt, haben Sie gem. Art. 13 Abs. 2 Lit. D, Art. 77 DSGVO das Recht, Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde einzulegen.

Sie können gem. Art. 7 Abs. 3 DSGVO eine erteilte Einwilligung zurückziehen.

Weitere ausführliche Hinweise zum Datenschutz:
https://www.piw-beratung.de/datenschutz

Rechtsstand: 31. Juli 2025

PIW Training & Beratung GmbH

Alte Bahnhofstr. 10
36381 Schlüchtern

Telefon 06661 9603-0
Telefax 06661 9603-30

info@piw-beratung.de
www.piw-beratung.de

Layout und Satz: PIW Training & Beratung GmbH | Stand: 2025