

PERSONAL AUSWAHL



PIW Seminare 2025



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



➔ **Beratung**

rund um Ihren Recruiting-Prozess (Karriereseite, Stellenausschreibung, Vorauswahl, etc.) und bei internen Themen



➔ **Konzeption & Durchführung**

von mehrstufigen Auswahlverfahren und Mini-Assessment-Centern



➔ **Schulungen & Workshops**

für Ihre Personalabteilung, Führungskräfte und Gremien

Recruiting & Personalauswahl

Fachkräftemangel - hohe Fluktuation - fehlender Nachwuchs

Das sind aktuell die 3 größten Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt und in öffentlichen Organisationen im Bereich Recruiting. Deshalb gibt es bei uns dazu neue Seminarthemen wie „Azubi-Recruiting“ und „Azubi-Onboarding“ und spezielle Recruiting-Inhouse-Workshops für Personalabteilungen und den Ausbildungsbereich.

Und natürlich unseren „Bestseller“:

Das 1x1 Recruiting im öD – schnell fit in 4 Online-Modulen.



Modul-Reihe

Das 1 x 1 Recruiting im öD

Schnell fit in 4 Online-Modulen

Zielgruppe: Personalabteilungen, Recruiter*innen, Führungskräfte, Gremien

Inhouse-Tipp:

Einzelne Module können auch als Inhouse-Seminar gebucht werden oder eignen sich als Info-Veranstaltung für Führungskräfte, die Vorstellungsgespräche ohne den Support der Personalabteilung durchführen müssen.

Wie gewinnt man qualifizierte Fachkräfte und neue Mitarbeitende?

Der wesentliche Schlüssel ist ein professioneller Recruiting-Prozess von A bis Z mit zeitgemäßen Tools und Methoden. Der Arbeitsmarkt hat sich radikal geändert und öffentliche Arbeitgeber müssen sich sputen, um den Anschluss nicht zu verpassen. Bringen Sie sich mit unseren 4 Modulen auf den neuesten Stand!

1



Die wichtigsten Recruiting-Tools für den öD

Personaler*innen und Führungskräfte kommen kaum hinterher, wie schnell sich in den letzten Jahren der Arbeitsmarkt verändert hat. Plötzlich bestimmen die Bewerbenden die Regeln und Arbeitgeber werben mit allen Mitteln um ihre Gunst. Deshalb tun Sie gut daran, sich in Themen wie Candidate Experience, Employer Branding, Active Sourcing & Co. sicher zu bewegen!

- Update Arbeitsmarkt: Was hat sich verändert und warum bewerben sich so wenige?
- Candidate Experience: Was erleben Bewerbende und wie verhalten sie sich?
- Active Sourcing, Jobbörsen & Co: Die wichtigsten Tools im Überblick
- Employer Branding: Womit kann der ÖD punkten?
- Recruiting-Strategien für die Generation Z

KP-RTOO

9.00 - 12.15 Uhr

18.03.2025

Mini-Assessment & Potential-AC

Auswahlverfahren mit AC-Modulen sind bei Bewerbenden beliebter als viele wissen. Statt langweiliger Frage-Leitfäden bringen kurze Fachaufgaben oder Rollenspiele – wenn sie gut gemacht sind – mehr Dynamik in den Kennenlernprozess. Sie erfahren viel über Soft Skills und Fähigkeiten, Bewerber*innen können zeigen, was sie draufhaben und wie motiviert sie sind!

- Mini-AC & Potential-AC: Überblick über Formate, Einsatz, Praxis, Vor- und Nachteile
- Überfachliche Kompetenzen & Hard- und Soft-Skills: Wie prüft man was?
- Die Tools-Box für Mini-ACs: Präsentationen, Fachaufgaben, Rollenspiele, Postkorb etc.
- Mini-ACs in der Praxis: Durchführung & wichtige Tipps für diverse Settings
- Beobachtung von Verhalten & strukturierte Auswertung

KP-RMIN

9.00 - 12.15 Uhr

01.04.2025



3

2



Professionelle Vorstellungsgespräche & Auswahlverfahren

Eine schnelle Reaktion auf die Bewerbung, konkrete Infos und ein unkomplizierter erster Kontakt sorgen dafür, dass Ihre Wunschkandidaten auch wirklich zum Vorstellungsgespräch kommen. Deshalb braucht es andere Prozesse im öffentlichen Dienst – und auch eine andere Kultur in Vorstellungsgesprächen, denn auch Arbeitgeber müssen sich „bewerben“!

- Basics: Berufseignungsdiagnostik, Rechtsrahmen, Rollen & Gremien
- Formate im Überblick: Strukturierte Vorstellungsgespräche und mehrstufige Verfahren
- Professionelle Frage- und Interviewtechnik: Soft Skills & Persönlichkeit interviewen
- Beobachtung & Bewertung: Beobachtungsfehler, Dokumentationen und Entscheidungsfindung
- Online-Vorstellungsgespräche: Tipps & Technik

KP-RONA

9.00 - 12.15 Uhr

25.03.2025

Pre- und Onboarding

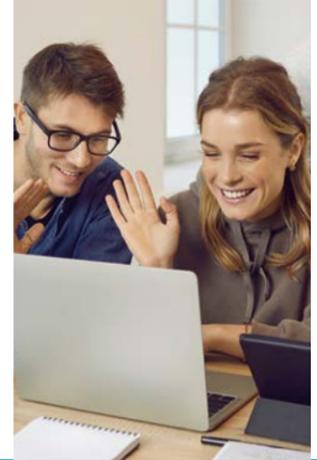
Kaum da und schon wieder weg – kennen Sie das? Haben Sie vielleicht Ihre neue Mitarbeiterin nicht richtig „an Bord“ geholt? Oder tut sich Ihr Team schwer, den neuen Kollegen zu akzeptieren? Die Probezeit ist eine wichtige Phase der Prüfung und Bindung für beide Seiten. Umso mehr braucht es andere Konzepte, damit qualifizierte Fachkräfte andocken und bleiben.

- Update Pre- und Onboarding: Erwartungen an Arbeitgeber
- Neues Mindset für Führungskräfte: Bewerbende wünschen sich an erster Stelle den engen Kontakt zu ihrer Führungskraft!
- Onboarding-Modelle & Tools im Überblick
- Integration ins Team: Was tun, wenn das eigene Team „Neulinge“ ablehnt?
- Wichtige Führungsgespräche im Onboarding

KP-RONB

9.00 - 12.15 Uhr

08.04.2025



4

auch als Inhouse-Veranstaltung buchbar:

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

Seminargebühr:

Einzelmodul je 325,00 € + MwSt.

Bei Buchung aller Module 1.200,00 € + MwSt.

Kontakt

Rita Schäfer

schaefer@piw-beratung.de

06661 9603-20





➔ Neu

Buchungsnummer
KP-AZRA

Seminargebühr
400,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
08.45 - 13.00 Uhr

Zielgruppe
Personalinnen und Personal, Ausbildungsleitungen, Ausbilder*innen, Führungskräfte

Termin
18.02.2025

Modul 1 - Recruiting

Azubis & Young Talents der Generation Z gewinnen

Kaum eine Altersgruppe erregt die Gemüter aktuell so stark wie die „Generation Z“.

Frustrierende Erfahrungen in Auswahlverfahren oder im Onboarding verstärken das negative Stimmungsbild bei Personalinnen und Personalern, Ausbilder*innen und Führungskräften.

Aktuell können nicht mehr alle Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst durch angemessen qualifizierte Bewerbende besetzt werden - Tendenz steigend. 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 abzuholen und 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
- Wichtige Studien, Daten & Zahlen zu Azubi-Recruiting & Generation Z
- Wie tickt die Generation Z? Babyboomer & Gen X, Y, Z im Vergleich
- Wie überzeugt und gewinnt man Azubis & Young Talents im Recruiting?
- Update Azubi-Karriereseite: Der wichtigste Schlüssel im Azubi-Recruiting
- Tipps für Vorstellungsgespräche und Mini-ACs speziell für Azubis & Young Talents

Modul 2 - Onboarding

Professionelles Pre- und Onboarding von Azubis & Young Talents

Die Zeit zwischen Abschluss des Ausbildungsvertrags und dem 1. Arbeitstag nennt man Preboarding. Diese Phase entscheidet mittlerweile, ob interessierte Bewerbende der Generation Z am 1. Arbeitstag beim Arbeitgeber erscheinen oder sich schon längst wieder anders orientiert haben.

Noch nie gab es eine so hohe Frühfluktuationsrate und ausgeprägte Wechselbereitschaft wie aktuell. Auszubildende und Young Talents haben sehr klare Vorstellungen, wie ihre Ausbildungszeit idealerweise verlaufen soll. Studien belegen, dass Arbeitgeber immer noch zu wenig darauf reagieren.

Die professionelle Gestaltung der Onboarding-Phase ist der Schlüssel, um motivierte Azubis für den öffentlichen Dienst zu begeistern und langfristig zu binden.

- Professionelles Onboarding: Erwartungen & Wünsche der Generation Z
- Preboarding: Strategien gegen Frühfluktuation
- Update Azubi-Onboarding 2025: Modelle & Tools
- Neue Tools für den Werkzeugkoffer von Ausbildungsleitungen & Ausbilder*innen
- Die Schlüsselrolle von Führungskräften im Onboarding
- Tipps und Strategien zum Umgang mit Konflikten in der Ausbildungszeit
- Generationskonflikte in Teams oder zwischen Generation Z und Babyboomer konstruktiv lösen
- Exkurs: Psychologische Sicherheit & Feedbackkultur im Haus

➔ Neu

Buchungsnummer
KP-AZRB

Seminargebühr
400,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
08.45 - 13.00 Uhr

Zielgruppe
Personalinnen und Personal, Ausbildungsleitungen, Ausbilder*innen, Führungskräfte

Termin
20.02.2025

Rabatt!
Bei Buchung beider Module:
750,00 €
zzgl. MwSt.



Buchungsnummer
OP-AGEN

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Empfehlung
1 Tag

Zielgruppe
Personaler*innen,
Ausbildungsleitungen,
Ausbilder*innen,
Führungskräfte

Inhouse-Workshop für den Ausbildungsbereich

Auszubildende der Generation Z gewinnen

Seit einigen Jahren können im öffentlichen Dienst Ausbildungsplätze nur noch zum Teil besetzt werden. Zudem nimmt die Anzahl der Bewerbenden Jahr für Jahr ab. Dazu kommt die hohe Frühfluktuation in der Phase zwischen Zusage und Onboarding.

Die Ansprüche der Generation Z an Arbeitgeber und Ausbildungszeit haben sich stark verändert und Ausbildungsbereiche müssen sich dringend anpassen, um gute Bewerbende nicht an andere Arbeitgeber zu verlieren.

Der Inhouse-Workshop ist speziell für Personaler*innen und Ausbilder*innen. Bringen Sie sich auf den neuesten Stand und entwickeln Sie gemeinsam neue Ideen und Strategien!

Mögliche Themen – je nach Wunsch & Bedarf:

- **Update Azubi-Recruiting: Was wünscht sich die Generation Z von Arbeitgebern?**
- **Azubi-Karriereseite und Auswahlverfahren attraktiv gestalten**
- **Wie tickt die Generation Z und wie gestalten wir Pre- und Onboarding im Haus?**
- **Wie vermeiden wir Frühfluktuation von Auszubildenden in der Preboardingphase?**
- **Welche Erwartungen haben Auszubildende an unser Onboarding?**
- **Was tut sich auf dem Bildungsmarkt – wo geht die Reise hin?**
- **Wer hat welche Rolle bei der Ausbildung: Personalbereich – Ausbilder*innen – Führungskräfte?**
- **Wie gehen wir mit den typischen Konflikten zwischen den Generationen um?**

Bestimmen Sie selbst Ihre wichtigsten Themen und Schwerpunkte!

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



Inhouse-Workshop für Personalabteilungen

Update Recruiting & Personalauswahl

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 neuer Beschäftigter 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!

Buchungsnummer
OP-WAUS

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Empfehlung
1 - 2 Tage

Zielgruppe
Personalabteilungen,
Recruiter*innen,
Führungskräfte

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

Buchungsnummer
LP-VORS

Seminargebühr
480,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr



Termin
18.11.2025

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

Professionelle Vorstellungsgespräche führen und Bewerbende gewinnen

Längst sind die Zeiten, in denen Bewerbende als Bittsteller zu Vorstellungsgesprächen kamen, vorbei. 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

Der Mix macht's!

Methodenmix in Auswahlverfahren und Bewerbungsgesprächen

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 Bewerbungsgesprächen abgearbeitet, doch am Ende herrscht oft Ratlosigkeit über die Persönlichkeit von Bewerbenden.

Soft Skills sind in klassischen Bewerbungsgesprächen 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 2025 – 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

Zielgruppe

Beschäftigte im Personalbereich und Führungskräfte, die in Auswahlverfahren beteiligt sind

Buchungsnummer
OP-ASSE

Seminargebühr
895,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)

Termin

25. - 26.03.2025
H4 Hotel
Kassel

Buchungsnummer
LP-ASSE

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termin

11. - 12.11.2025



Schöne Worte, nichts dahinter ...

Wie prüft man Soft Skills?

Wie prüft man, ob jemand wirklich geeignet ist und ins Team passt? Oft reicht ein klassisches Vorstellungsgespräch mit dem üblichen Fragekatalog nicht aus, um überzeugende Eindrücke über die Persönlichkeit und das Verhalten von Bewerbern zu bekommen. Und so bleibt am Ende eines Gesprächs meist große Unsicherheit über die wirklichen Kompetenzen der Bewerbern, besonders im Bezug auf wichtige Soft Skills wie z. B. Sozialkompetenz, Teamfähigkeit oder Durchsetzungsvermögen. Dabei gibt es viele Möglichkeiten, ein Bewerbungsinterview durch Methoden und Tools aus der AC-Werkzeugkiste anzureichern, um wesentlich mehr über Bewerben zu erfahren.

- **Konkrete Anforderungsprofile: Der Schlüssel zur Prüfung von Soft Skills**
- **Entspannte Bewerben erzählen mehr! Die richtige Atmosphäre für Bewerbungsgespräche**
- **Das strukturierte Bewerbungsgespräch als Mini-AC nutzen**
- **Fakten schaffen für mehr Rechtssicherheit: Arbeitsproben im Verfahren**
- **Präsentationen, Rollenspiele & Co. – viele Beispiele zur praktischen Umsetzung**
- **Blick in die Psychologie: Soft Skills, Persönlichkeit und das berühmte Bauchgefühl**
- **Frage- und Interviewtechniken speziell für Soft Skills**
- **Wahrnehmungsverzerrungen und Beobachtungsfehler erkennen und reduzieren**
- **Unconscious Bias: Sensibilisierung für Vorurteile und Stereotype**

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- und Soft Skills)**
- **Der Beobachtungs- und Beurteilungsprozess**
- **Typische Beobachtungsfehler und Wahrnehmungsverzerrungen**
- **Welche Bedeutung haben Bauchgefühl und Authentizität?**
- **Beobachten, Entscheiden & Dokumentieren: Leitfäden & Bögen**

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 Bewerbern
- 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
480,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Zielgruppe
Führungskräfte,
Personalleitungen,
Personalentwickler*innen,
Mitarbeitende von Personal-
abteilungen



Termin
17.11.2025

Online

Buchungsnummer
KP-SOFT

Seminargebühr
400,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
09.00 - 13.00 Uhr

Termin
06.05.2025



Inhouse

Buchungsnummer
KP-ACTR

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Empfehlung
½ Tag als Online-Schulung

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

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 Nichteignung 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
inhouse@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



Buchungsnummer
LR-ANFO

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr



Termin
31.03.2025

Anforderungsprofile erstellen: Diese Punkte sind im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen

Um ein transparentes und chancengleiches Verfahren zu gewährleisten, muss der öffentliche Arbeitgeber zwingend ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle erstellen.

Aber wie transparent ist ein Anforderungsprofil, in dem die berühmt-berüchtigte „Teamfähigkeit“ gefordert oder das Merkmal der „Ambiguitätstoleranz“ genannt wird? Welche Probleme können sich ergeben, wenn der Arbeitgeber Mitarbeitende für ein „junges, hochmotiviertes und zukunftsorientiertes Team“ sucht? Oder kann der Arbeitgeber auf die Einladung schwerbehinderter Menschen zum Vorstellungsgespräch verzichten, wenn sie die im Anforderungsprofil geforderte Qualifikation nicht besitzen?

In unserem Seminar beleuchten wir das Thema des Anforderungsprofils aus Sicht der Bestenauslese und des AGG, damit Sie die größte Herausforderung rechtssicher meistern, kompetentes und hoch motiviertes Personal zu gewinnen.

Der Begriff des Anforderungsprofils

- Ziele, Funktion und Anwendungsbereiche von Anforderungsprofilen
- Erstellung des Anforderungsprofils anhand des konkreten Dienstpostens?
- Verknüpfung von Anforderungsprofilen aus Stellenbeschreibungen

Bedeutung des Anforderungsprofils für das Auswahlverfahren

- Verbindlichkeit des Anforderungsprofils
- Keine Bewerberin und kein Bewerber erfüllt das Anforderungsprofil – was nun?

Inhalte des Anforderungsprofils

- Konstitutive und allgemein beschreibende Merkmale
- Notwendigkeit der klaren Gliederung von Anforderungsprofilen
- Bedeutung von Formulierungen wie z. B. „erwünscht“ oder „bevorzugt berücksichtigt“
- AGG-konforme Formulierungen

Unzulässige Anforderungsprofile

- Zuschneiden eines Anforderungsprofils auf bestimmte Bewerber*innen
- Folgen eines unzulässigen Anforderungsprofils

Zeitpunkt der Erstellung des Anforderungsprofils

Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bei der Erstellung von Anforderungsprofilen

Praktische Übungen:
Erstellung und Überprüfung von gerichtsfesten Anforderungsprofilen

Personalauswahl und Stellenbesetzung in der öffentlichen Verwaltung

Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst unterscheiden sich wesentlich von denen in der Wirtschaft. Der Dienstherr bzw. öffentliche Arbeitgeber hat allein nach den Kriterien der Leistung, Eignung und Befähigung zu entscheiden und dies muss transparent und nachvollziehbar sein.

Das Seminar gibt einen Überblick über die Rechtsfragen der Personalauswahl und -einstellung sowohl im Beamten- als auch im Tarifbereich.

Behandelt wird das Stellenbesetzungsverfahren von der Stellenausschreibung, über die Ausschärfung der dienstlichen Beurteilung bis hin zur Dokumentation der Auswahlentscheidung. Dabei werden typische Fragestellungen geklärt, z. B. wie beeinflussen konstitutive und allgemein beschreibende Anforderungen das Auswahlverfahren und gibt es Fälle, in denen sofort ein Auswahlgespräch geführt werden darf.

Art. 33 Abs. 2 GG

- Organisationsgrundscheidung des Dienstherrn – förderliche oder nicht förderliche Stellenbesetzung

Anforderungsprofil und Ausschreibung

- Abgrenzung von allgemeinen beschreibenden und konstitutiven Anforderungsprofilen
- Dienstpostenbezogene Kriterien im Anforderungsprofil
- Kritische Formulierungen nach dem AGG

Der Abbruch des Auswahlverfahrens

- Beispiele für sachgerechte Gründe für den Abbruch
- Rechtsschutzmöglichkeiten gegen den Abbruch
- Kein Schadensersatz bei rechtmäßigem Abbruch

Dienstliche Beurteilung als wesentliche Entscheidungsgrundlage

- Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen
- Aktualität von Regel- und Anlassbeurteilungen
- Ausschärfung der dienstlichen Beurteilung
- Berücksichtigung von Vorbeurteilungen
- Fiktive Laufbahnnachzeichnung z. B. bei freigestellten Betriebs-/Personalräten

Auswahlgespräche und Assessment Center

- Verzicht auf Einladung schwerbehinderter Menschen
- Auswahlgespräch auch als Videokonferenz?

Verfahrensfragen

- Beteiligungserfordernisse
- Anforderungen an die Dokumentation der Auswahlentscheidung
- Negativmitteilung an unterlegene Bewerber*innen
- Wartepflichten

Rechtsschutzmöglichkeiten von unterlegenen Bewerber*innen

Buchungsnummer
LR-BSTE

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)



Termin
07. - 08.05.2025

Fehlerfreie Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst

Zwar lautet die Grundaussage: „Das Anforderungsprofil legt der Arbeitgeber fest“, dennoch lauern im Stellenbesetzungsverfahren vor allem im öffentlichen Dienst viele Fehlerquellen. Diese führen sogar zu Schadensersatzforderungen oder zu Abbruch und Neudurchführung von Stellenbesetzungsverfahren.

Häufig haben Personalverantwortliche das Gefühl, dass sie in der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern erheblich eingeschränkt werden.

Richtig und wichtig ist, dass das Verfahren ordnungsgemäß durchgeführt wird. Das Seminar zeigt die Fehlerquellen auf und bietet Rechtssicherheit.

Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG / AGG-konformes Verfahren

Besonderheiten des SGB IX

Stellenausschreibung

Stellen- und Anforderungsprofil

Bewerbungsablauf

Vorstellungsgespräch

Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Umgang mit Bewerbungsunterlagen

Beteiligung der Gremien



Buchungsnummer
LR-BESE

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
24.11.2025

Rechtssicheres Recruiting an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen – Recht von A bis Z –

Hochschul- und Forschungseinrichtungen unterliegen vielen gesetzlichen Besonderheiten, auf die bereits beim Recruiting ein erhöhtes Augenmerk gerichtet werden sollte:

- Wo genau liegen die Unterschiede zwischen Stellenausschreibung, Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil?
- Welche verfassungsrechtlichen Vorgaben und notwendigen Inhalte gelten für ein Anforderungsprofil?
- Welche Zweckbindung, Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit gelten für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren?

Diese und weitere Fragen werden wir - mit besonderem Bezug zu Hochschul- und Forschungseinrichtungen - genauer unter die Lupe nehmen.

Vom Anforderungsprofil bis zur Zusage: Was bei der Einstellung neuer Beschäftigter zu beachten ist

- Unterscheidung zwischen Stellenausschreibung, Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil
- Rechtmäßige und zweckmäßige Gestaltung und Formulierung von Stellenausschreibungen
- Verfassungsrechtliche Vorgaben und notwendige Inhalte für das Anforderungsprofil
- Rechtsfolgen bei fehlerhaften Stellenausschreibungen und/oder Anforderungsprofilen

Das Vorstellungsgespräch

- Das Fragerecht des Arbeitgebers
- Aufklärungs- und Offenbarungspflichten
- Internetrecherche, Screenings und Background-Checks
- Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests

Personalauswahl und AGG

- Indizien für eine verbotene Diskriminierung nach dem AGG
- Besonderheiten bei der Bewerbung und Einstellung schwerbehinderter Menschen

Datenschutz im Einstellungsverfahren

- Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datennutzung in und nach der Bewerbungsphase
- Zweckbindung, Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren
- Auskunftsrechte
- Löschpflichten

Die Gestaltung des Arbeitsvertrages

- Befristung (TzBfG, WissZeitVG)
- Eingruppierung
- Stufenzuordnung

Beteiligung der Interessenvertretung (PR, BR, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte)

 Weitere Seminare zu Recruiting, Personalauswahl, Vorstellungsgespräche etc. ab Seite 80

Buchungsnummer
LR-RHOF

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)



Termin
03. - 04.06.2025

Die Schwerbehinderung im Arbeitsrecht von der Bewerbung bis zur Kündigung (SGB IX)

Was muss ich im Bewerbungsverfahren beachten?
 Welche besonderen Rechte haben schwerbehinderte Beschäftigte?
 Wann muss ich die Schwerbehindertenvertretung einschalten?
 Welche Rechte hat diese?
 Unter welchen Umständen kann ich mich von schwerbehinderten Beschäftigten trennen und was ist dabei besonders zu beachten?

Vom Einstellungsverfahren bis hin zur Kündigung gelten für Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung besondere Schutzrechte, sodass sich im Zusammenhang mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen viele rechtliche Fragen stellen, die in diesem Seminar behandelt werden.
 Welche Folgen haben Fehler des Arbeitgebers im Verfahren?

Prüfpflicht des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren (§ 164 SGB IX)

Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch im öffentlichen Dienst (§ 165 SGB IX)

Schutzpflichten des Arbeitgebers während der Beschäftigung

- Benachteiligungsverbot
- Mehrarbeit für schwerbehinderte Menschen
- Der Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung
- Gesteigerte Fürsorgepflichten

Begegnung von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis

- Prävention (§ 167 I SGB IX)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 167 II SGB IX)
- Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung

Zusatzurlaub

Kündigungsschutz

Besonderheiten bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch EU-Rente



Buchungsnummer
LR-SCHW

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
25.09.2025

Alles Notwendige zum Arbeitszeugnis: Rechtsgrundlage, Inhalt und Deutung von Zeugnissen

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Unter Umständen besteht ein solcher Anspruch schon während des laufenden Arbeitsverhältnisses.
 Die meisten Zeugnisse sind im „guten“ Bereich. Aber was, wenn Mitarbeitende ein gutes Zeugnis nicht verdient haben bzw. Einschränkungen bei der Bewertung gerechtfertigt sind?
 Häufig kommt die Aussage, ein schlechtes Arbeitszeugnis dürfte man ja gar nicht schreiben. Andererseits ist der Arbeitgeber in erster Linie zur „Wahrheit“ verpflichtet.

Unser Seminar zeigt auf, welche rechtlichen Grundlagen zu beachten sind und welche Bestandteile ein ordnungsgemäßes Zeugnis auf jeden Fall enthalten muss. Ebenso wird dargestellt, was man nicht schreiben darf.

Der Zeugnisanspruch

Die verschiedenen Zeugnisarten

Aufbau und Inhalt eines qualifizierten Arbeitszeugnisses

Die „Zeugnissprache“ – problematische Formulierungen

Mindestanforderungen an ein ordnungsgemäßes Zeugnis

Kritische Prüfung echter Zeugnisse / Verfassen von Zeugnissen



Buchungsnummer
LR-ZEUG

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
09.04.2025

➔ Neu Software und KI – rechtssichere Unterstützung von Recruitern und Personalern

Vom Recruiting bis zum Ausscheiden einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gibt es viele Prozesse, bei denen Software und KI nützliche Helfer sein können.

Wie sieht die Personalabteilung der Zukunft aus?
Wie und an welcher Stelle können wir den technischen Fortschritt rechtssicher einsetzen?

Antworten hierauf und auf andere Fragen, die Sie aktuell zu diesem Thema umtreiben, erhalten Sie in unserem Seminar.

Überblick über die Regelungen des EU-KI-Acts

KI-Einsatz im Recruiting

- Einsatzmöglichkeiten
- Rechtliche Vorgaben, insbesondere AGG
- Datenschutzrechtliche Bewertung
- ChatGPT und Bewerbungen

KI im Rahmen der Durchführung der Arbeitsverhältnisse

- KI und Entscheidungsfindung
- Einsatzmöglichkeiten
- Implementierung, Rechtsrahmen

Anwendungsmöglichkeiten der KI zur Mitarbeiterbindung

KI bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Beteiligung der Personalvertretung



Buchungsnummer
LR-SOKI

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

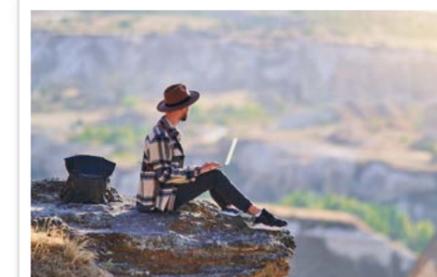
Termin
30.10.2025

Kennen Sie
schon unseren
Newsletter?



Newsletter Juni 2024

Bewerbungsanspruch bei befristeten Stellen |
Talentmanagement speziell für den öD |
Eingruppierung von Service Agent am Flughafen



Newsletter April 2024

PIW SommerCamp | Reform des WissZeitVG |
KI-Tools im Recruiting | Gestaltung von Change
Prozessen | Besonderheiten bei der Kündigung
schwerbehinderter Menschen



Newsletter Februar 2024

Trends im Recruiting | Stufenzuordnung bei
Herabgruppierung | Sachgrundlose Befristung |
Verwendung von Bildmaterial und Auskunfts-
erteilung laut DS-GVO

* Stand: August 2024

Immer die neuesten Infos

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

➔ **Anmeldung unter:** <https://www.piw-beratung.de/service/newsletter>

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 präsent) 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 zurückzahlen, 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 2024

Datenschutz

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

Kontaktinformationen 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)
- Kontaktinformationen (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 2024

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