

Web-Seminar: Rechtssichere Personalauswahl im öffentlichen Dienst in Ba-Wü- Beteiligung des Personalrats und Handling zum Verfahren

Produktnummer

2026-52372K

Termin

11.06.2026
09:00-16:45 Uhr

Gebühren pro Teilnehmer/-in

283,00 EUR

Die VWA geht davon aus, dass der Arbeitgeber die Teilnahmegebühr sowie Reisekosten übernimmt.

Inhalte

- Grundsätzliche Bedeutung einer Stellenausschreibung
- Organisations- und Personalhoheit im öffentlichen Dienst
- Bedeutung eines Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst
- Ausschreibungspflicht und Leistungsprinzip nach Art. 33 Abs. 2 GG
- Bewerbungsverfahrensanspruch
- Konkurrenzsituation von Beamten und Angestellten sowie zwischen internen und externen Bewerbern
- Begriffe der Beförderungs-, Versetzungs- oder Umsetzungsbewerber
- Garantie einer Einstellungszusage

Etappe 1:

- Von der Erstellung eines Anforderungsprofils bis zur Begründung eines Besetzungsvorschlages
- Erstellung eines Anforderungsprofils
- Anforderungsprofil und Funktionsvorbehalt
- Kriterien bei der Einstellung und Beförderung im öffentlichen Dienst
- Beachten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Auswahlverfahren
- Einhaltung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes
- Pflichten der Dienststelle und Rechte schwerbehinderter Menschen (§ 164 SGB IX)
 - – Ablauf eines Stellenbesetzungsverfahrens nach SGB IX
 - – Besondere Verpflichtung für öffentliche Arbeitgeber
 - – Offensichtlich ungeeignete schwerbehinderte Bewerber:innen
- Beispiel am Kriterium „Berufserfahrung in der öffentlichen Verwaltung“

Ort

Online

Kontakt

Information

Natascha Stracke
0721/985 50 26
natascha.stracke@vwa-baden.de

Konzeption und Beratung

Julia Fischer
0721/985 50 32
julia.fischer@vwa-baden.de

[Anmelde- und Teilnahmebedingungen](#)

[Impressum](#)

[Datenschutzhinweise](#)

- Folgen einer ungenauen Stellenausschreibung
- Beispiel einer manipulierten Ausschreibung
- Funktionsvorbehalt: Angestellte oder Beamte
- Organisatorisches Ermessen vor verfassungsrechtlichen Vorgaben
- Mitwirkung der Personalvertretung in Auswahlkommissionen
- Teilnahmerecht am Assessment-Center-Verfahren
- Auswahlentscheidung vom Dienststellenleiter
- Dokumentation der Auswahlentscheidung
- Ergebnis der 1. Etappe: Besetzungsvermerk mit Akteneinsichtsrecht

Etappe 2: Durchführung der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung

- Informationsanspruch der Personalvertretung
- Bedeutung und Umfang des „umfassenden“ Informationsanspruches
- Darlegung der Umstände der Auswahlentscheidung
- Keine schriftliche Begründung bei personellen Einzelmaßnahmen
- Unterschiede von Beschäftigten und Bewerbern
- Überprüfung der Rechtmäßigkeit von Entscheidungsabläufen und Entscheidungen
 - der Dienststellenleitung
 - Reihenfolge der Prüfung der Auswahlkriterien
 - Hilfskriterien bei wesentlich gleichem Gesamtergebnis
 - – Leistungsbezogene Hilfskriterien
 - – Bei Gleichheit: leistungsunabhängige Hilfskriterien
 - – Leistungsunabhängige Kriterien
 - Personalentscheidungen und pflichtgemäßes Ermessen
 - Binnendifferenzierung und Rückgriff auf frühere dienstliche Beurteilungen
 - Uneingeschränktes Kontrollrecht mit Blick auf Sachverhaltsirrtümer der Dienststelle.
- Die Grenzen der Mitbestimmung gem. § 77 Abs. 2 BPersVG im Hinblick auf die „Bestenauslese“
- Eignung, Befähigung und fachliche Leistung
- Leistungsvergleich von konkurrierenden Beamten und Tarifbeschäftigten
- Orientierung an der Konkurrentenklage
- Zustimmungsverweigerung
- Gesetzliche oder nachvollziehbare, sachbezogene Versagungsgründe
- bei Einstellungen hat § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG Vorrang
- Unterschiede der Beteiligung von BPersVG u. Landespersonalvertretungsgesetz
- Kein eigenes Werturteil und kein Vorschlagsrecht des Personalrates
- Erfolgreiche Argumentation des Personalrates
- Schlüssige Darlegung einer Rechtswidrigkeit
- Folgen begründeter Zustimmungsverweigerung
- Anforderungen an die Offensichtlichkeit
- Verweigerung bei unzulässigem Anforderungskriterium
- Entscheidungsgrundlage: Veraltete Beurteilung
- Überwachungsfunktion des Personalrates bei Beurteilungsvergleich
- Faktisch entscheidet der Dienststellenleiter allein
- Rechtsfolgen der fehlerhaften Personalratsbeteiligung
- Unbeachtliche Zustimmungsverweigerung
- Personalratsmitglied als Bewerber
- Zurückhaltung bei der vorzeitigen Weitergabe von Informationen
- Unzureichende Entscheidungsgrundlage unrichtigen Sachverhalt

- Keine oder unterschiedliche Beurteilungsrichtlinien
- Bis Ende des personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahrens keine abschließende Willensbildung
- Information an unterlegene Bewerber:innen vor Zustimmung des Personalrats

Etappe 3: Absage an unterlegene und Zusage an ausgewählte Bewerber:innen

- Unterschiedliche Ansprüche aus dem Dienst- und Arbeitsrecht
- Absage an unterlegene Bewerber:innen
- Konkurrentenstreitverfahren
- Beteiligung des Personalrats im Konkurrentenklageverfahren

Dozierende

Dieter Fischer

- Freiberuflicher Dozent (Arbeits- und Dienstrecht),
- ehem. Führungskraft im Personalmanagement,
- ehem. Geschäftsführer einer bundesweiten Schlichtungs-/Einigungsstelle,
- ehem. Lehrbeauftragter an der Hochschule für Polizei und Verwaltung
- Bundesbahnberrater a. D.,
- Dipl.-Verwaltungsbetriebswirt, Verwaltungsdiplomhaber (VWA)

Zielgruppe

Mitglieder der Personalvertretungen, auch Personalverwaltungen.

Veranstalter

VWA Karlsruhe