



28.-29.01.2025

online

[jetzt anmelden](#)

Erfolgreiches E-Recruiting – zielgruppengerecht, rechtssicher und innovativ

Employer Branding | Active Sourcing | Social Media-Kanäle | Candidate Experience | Praxisbeispiel Stadt Offenbach am Main | Rechtssicherheit im Recruiting und auf den Social Media | Recruiting-Technologie & Trends



Kathrin Post-Isenberg

Beraterin & Speakerin
Employer Branding, (E-)Recruiting,
Social Media, Vereinbarkeit



Laura Weigand

Personalamt
Stadt Offenbach am Main



Dr. Michel Hoffmann LL.B.

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht | Partner
Küttner Rechtsanwälte PartGmbH



Wolfgang Brickwedde

Director
ICR Institute for Competitive Recruiting (ICR)



Der Fachkräftemangel zwingt öffentliche Arbeitgeber, neue Wege im Recruiting zu beschreiten. Strategisches Personalmanagement wird daher immer wichtiger und ein aktives Sourcing sollte die passive Personalgewinnung ersetzen. Gleichzeitig gilt es, sich als zukünftiger Arbeitgeber attraktiv auf dem Arbeitsmarkt von anderen Anbietern zu unterscheiden. Da Personalabteilungen der öffentlichen Verwaltung stark an die rechtlichen Vorgaben und Regelungen der Tarifverträge und Budgetrestriktionen gebunden sind, müssen sie sich verstärkt durch zusätzliche Benefits und eine professionelle Selbstdarstellung hervorheben.

Darüber hinaus müssen Arbeitgeber im Recruiting-Prozess eine Vielzahl an Vorschriften und Gesetzen des Arbeitsrechts beachten. Die Teilnehmenden des Seminars erhalten einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht sowie über die Fallstricke im Social-Media-Recruiting.

Außerdem bekommt der Teilnehmerkreis einen Überblick über die aktuelle (technische) Umsetzung von Recruiting-Prozessen im öffentlichen Sektor. Neben Bewerbermanagement-Systemen gibt es einen Einblick in die neuesten Recruiting-Technologien. Das Best-Practice-Beispiel einer Recruiting-Kampagne für Auszubildende der Stadt Offenbach am Main rundet das Seminar ab.

Inhaltsübersicht

- Digitale Personalgewinnung gegen den Fachkräftemangel
- Notwendige Veränderung von Recruiting-Prozessen und Schnittstellen
- Anpassen der HR-Strategien an die digitale Welt
- Employer Branding – Historie, Bedeutung, Erklärung
- Unterschiede der Generationen auf dem Arbeitsmarkt
- Die richtige Ansprache durch eine gezielte Zielgruppenanalyse
- Generation Z – Beschäftigte mit einem neuen Anspruch
- Kommunikationstipps für eine gute Zusammenarbeit
- Was ist Active Sourcing?
- Social Media-Kanäle: Welcher Kanal für welche Zielgruppe?
- Stellenanzeigen und Karrierewebsites gekonnt einsetzen
- Candidate Experience, Candidate Nurturing
- Praxisbeispiel Stadt Offenbach am Main
- Rechtssicheres E-Recruiting
- Stellenbeschreibung inkl. Anforderungsprofile rechtssicher definieren
- Das Auswahlverfahren unter Berücksichtigung des AGG
- Aktuelle Rechtsprechung zum Recruiting: Must know
- Exkurs: Der Umgang mit Menschen mit Behinderung
- KI-Einsatz im Recruiting
- Rechtssicheres Social Media
- Einsatz von Corporate Influencern - arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und Haftungsrisiken
- Social Media Guidelines
- Recruiting-Prozesse im Vergleich – Status Quo Recruiting-Prozesse im öffentlichen Sektor
- Wie kommt man an Bewerbungen? Passive und aktive Vorgehensweisen
- Woher kommen die meisten Bewerbungen, woher die meisten Einstellungen?
- Welche Recruiting-Technologie hilft uns heute und in Zukunft?
- Spezial: Bewerbermanagement-Systeme
- Ausblick Recruiting und Recruiting-Technologien
- Nutzung von Chat GPT im Recruiting



28.01.2025

08:45

Login

09:00

Begrüßung und Vorstellungsrunde

- Gemeinsame Vorstellungsrunde
- Erwartungen und Zielsetzung



Kathrin Post-Isenberg

09:15

Inzwischen unumgänglich: Digitale Personalgewinnung gegen den Fachkräftemangel

- Einordnung des aktuellen Arbeitsmarktes
- Notwendigkeit der Veränderung von Recruiting-Prozessen und Schnittstellen
- Anpassen der HR-Strategien (Digitalisierung & Trends)

10:00

Employer Branding – Starke Arbeitgeber haben starke Fachkräfte

- Employer Branding: Historie - Bedeutung - Erklärung
- Einordnung für den Kontext auf dem Arbeitsmarkt
- Strategische Handlungsschritte für eine stärkeres Zugehörigkeitsgefühl

10:45

Kaffeepause

11:15

Die richtige Ansprache durch eine gezielte Zielgruppenanalyse

- Unterschiede der vier Generationen auf dem Arbeitsmarkt
- Generation Z – Beschäftigte mit einem neuen Anspruch
- Kommunikationstipps für eine gute Zusammenarbeit

12:00

Active Sourcing – Was ist und wie funktioniert es?

- Was ist Active Sourcing?
- Direktansprache von potenziellen KandidatInnen - Do's and Don'ts im E-Recruiting
- Social Media-Kanäle: Welcher Kanal für welche Zielgruppe?



28.01.2025

12:45

Mittagspause

13:45

Stellenanzeigen und Karrierewebsites gekonnt einsetzen

- Stellenanzeigen richtig schreiben, gendern und posten
- Karrierewebsite und Candidate Experience
- E-Recruiting mit Azubis ausgestalten

Gemeinsame Praxis- und Diskussionsrunde



Laura Weigand

14:30

Praxisbeispiel Stadt Offenbach am Main

Kampagne **#BistDuOffenbachfürDeineAusbildung**

15:15

Ende des ersten Seminartags



29.01.2025



Dr. Michel Hoffmann

09:00 **Begrüßung und Erwartungsabfrage**

09:15 **Rechtssicheres E-Recruiting**

- Stellenbeschreibung inkl. Anforderungsprofile rechtssicher definieren
- Das Auswahlverfahren unter Berücksichtigung des AGG
- Missbrauchsgefahr bei „AGG Hopping“
- Aktuelle Rechtsprechung zum Recruiting: Must know
- Exkurs: Der Umgang mit Menschen mit Behinderung
- KI-Einsatz im Recruiting
(diskriminierungsrelevante Effekte + rechtliche Rahmenbedingungen des KI-Einsatzes)
- Auswahlvermerke rechtssicher gestalten
- Mitbestimmung beim E-Recruiting

10:45 **Kaffeepause**

11:15 **Rechtssicheres Social Media**

- Einsatz von Corporate Influencern - arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und Haftungsrisiken
- Social Media Guidelines
- Mitbestimmung bei Social Media



29.01.2025



Wolfgang Brickwedde

12:15

Recruiting Prozesse im Vergleich – Status Quo Recruiting-Prozesse

- Ergebnisse öffentlicher Dienst im Branchenvergleich
- Wie ist das Recruiting organisiert? Wie ist es finanziert?
- Wie sehen unterschiedliche Recruitingprozesse aus?
- Wer rekrutiert, Fach- oder Personalabteilung, zentral oder dezentral? Wo liegen Vor- und Nachteile?
- Wie kommt man an Bewerbungen? Passive und aktive Vorgehensweisen
- Woher kommen die meisten Bewerbungen, woher die meisten Einstellungen?

13:00

Mittagspause

14:00

Welche Recruiting-Technologie hilft uns heute und in Zukunft?

- Welche Recruiting Technology nutzen wir jetzt schon?
- Welche RecTech ist auf dem Weg nach oben?
- Wie sieht die Recruiting-Technologie-Nutzung im öffentlichen Dienst aus?
- Was denken Recruiter, sollte digitalisiert werden, was auf keinen Fall?
- Wie sieht ein sinnvolles Paket von E-Recruiting Lösungen aus?

14:45

Spezial Bewerbermanagement-Systeme

- Das Umfeld für E-Recruiting Software
- Trends bei Bewerbermanagementsysteme
- Was ist Nutzern wichtig bei einem E-Recruiting-System?
Wie vermeidet man die E-Recruiting-Falle?
- Die Liebe/Leistungsübersicht für Bewerbermanagementsysteme

15:30

Kaffeepause



29.01.2025

15:45

Ausblick Recruiting und Recruiting-Technologien

- Welche zukünftigen Recruiting-Technologien sind noch unbekannt?
- Was alle Organisationen nutzen sollten gegen den Fachkräftemangel:
Mitarbeiterempfehlungsprogramme: Funktionsweise und Erfolgsfaktoren
- Was jeder Recruiter/Personaler nutzen kann, um 25% Zeit einzusparen: ChatGPT.
Praxisbeispiele aus dem Recruiting zum Nachmachen
- Wie man mit Candidate Nurturing auch die 90 % bekommt, die nur auf der Karriere-Website
waren und sich nicht beworben haben
- Ausblick: Wie könnte sich das Recruiting in Zukunft entwickeln?

16:30

Ende des Seminars



Foto: M. Stausberg

Kathrin Post-Isenberg, Jahrgang 1979, ist gelernte Steinmetzmeisterin, Bildhauerin, Technische Betriebswirtin, Dozentin in der Erwachsenenbildung und Vereinbarkeitsmanagerin. Von 2021 bis 2023 war sie Referentin für Personalthemen im Institut der deutschen Wirtschaft in Köln. Seit August 2023 ist sie selbständige Beraterin und Speakerin für die Themen Employer Branding, (E-)Recruiting, Social Media und Vereinbarkeit. Ihre Beratungsschwerpunkte sind Rekrutierung von Fachkräften, Stärkung der Mitarbeiterzugehörigkeit, klare Positionierung der eigenen Arbeitgebermarke sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Post-Isenberg verknüpft Ihre Erfahrungen als Unternehmerin, mit dem praktischen Bezug aus ihrer Beratertätigkeit und der wissenschaftlichen Expertise als Referentin. In Vorträgen und Workshops vermittelt sie Wissen auf Augenhöhe und mit Leichtigkeit. Dabei ist es ihr wichtig, dass jeder Teilnehmer mindestens eine Handlungsempfehlung am Folgetag sofort in die Tat umsetzen kann.



Dr. Michel Hoffmann, LL.B ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Küttner Rechtsanwälte. Er berät und vertritt seine Mandanten, u.a. Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden sowie zahlreiche mit öffentlichen Mitteln geförderte Unternehmen, in allen Belangen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts in einer der führenden arbeitsrechtlichen Sozietäten Deutschlands. Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten zählen vor allem die Themen rund um die digitale Transformation der Arbeitswelt, das Arbeitsrecht für öffentliche Arbeitgeber sowie sämtliche Fragen der Mitbestimmung. Als regelmäßiger Vortragsreferent auf verschiedenen Fachtagungen, Dozent u. a. an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW sowie Mitglied des Expertenteams öffentliche Arbeitgeber widmet er sich zudem aktuellen arbeitsrechtlichen Trends.



Laura Weigand hat ihren Master in Strategischer Live Kommunikation an der THM Gießen absolviert. Ihre Leidenschaft liegt darin, Menschen für Etwas zu begeistern. Mit umfangreicher Erfahrung im Marketing sowohl auf Unternehmens- als auch auf Agenturseite, verantwortet sie nun das Personalmarketing bei der Stadt Offenbach. In dieser Rolle entwickelt sie gezielt Kampagnen zur Etablierung der Arbeitgebermarke und integriert diese in verschiedene Bereiche des Personalmarketings und Recruitings. Durch einen einheitlichen Auftritt und strategische Kommunikationsmaßnahmen trägt sie dazu bei, die Sichtbarkeit der Stadt im Rhein-Main-Gebiet zu erhöhen und das Image als attraktive Arbeitgeberin zu verbessern. Ihr Ziel ist es, die Anzahl qualifizierter Bewerbungen zu steigern und aktiv dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.



Wolfgang Brickwedde ist seit 2010 Leiter des Institute for Competitive Recruiting. Das ICR unterstützt und berät Unternehmen bei der Verbesserung der Ergebnisse ihrer Recruitingprozesse. Das ICR bildet eine Plattform mit dem Ziel, das Recruitment in Deutschland insgesamt zu verbessern, hierzu werden Studien zum Status des Recruitment und Benchmarks zur Nutzung und Zufriedenheit mit Recruitinglösungen wie z.B. Jobbörsen oder Bewerbermanagementsystemen durchgeführt.

Bis Ende 2009 verantwortete Wolfgang Brickwedde bei SAP die Personalbeschaffung und das operative Personalmarketing in der Region EMEA. Vor seiner Zeit bei SAP war Wolfgang Brickwedde bei Royal Philips Electronics in unterschiedlichen Management Funktionen in den Bereichen Employer Branding, Recruitment und Management Development für verschiedene Länder verantwortlich.



Termin:

28.-29.01.25

VERANSTALTUNGSORT:

online

TEILNAHMEGEBÜHR:

Online-Teilnahme: 709,75 Euro zzgl. MwSt.

Details zur Anmeldung unter www.fortbildungskampagne.de/anmeldung

DIE TEILNAHMEGEBÜHR BEINHALTET:

- Schulungsunterlagen (digital)
- Teilnahmezertifikat

ANMELDUNG:

Bitte verwenden Sie zur Anmeldung unser Online-Anmeldeformular unter: www.fortbildungskampagne.de/anmeldung

KONTAKT FÜR RESERVIERUNGEN UND BUCHUNGEN:

Haben Sie Fragen zum Seminar oder zu Reservierungen und Buchungen?

Schreiben Sie uns einfach eine Email oder rufen Sie uns unter der folgenden Rufnummer an:

Email: team@fortbildungskampagne.de | Telefon: +49 (0) 30 89 56 27 16

TEILNAHME- UND STORNIERUNGSKONDITION (AUSZUG):

Die verbindliche Anmeldung erfolgt über unser Online-Anmeldeformular und wird durch Zusendung einer Anmeldebestätigung sowie der Rechnung bestätigt. Stornierungen sind bis vier Wochen vor Veranstaltungsbeginn kostenfrei, bereits gezahlte Beträge werden erstattet. Bei kurzfristiger Stornierung oder beispielsweise krankheitsbedingter Abwesenheit ist die Benennung eines Ersatzteilnehmers jederzeit möglich. Sofern sich kein Ersatzteilnehmer findet, kann nach Absprache ein Gutschein ausgestellt werden, der zur Teilnahme an einem Nachfolgetermin oder einem ähnlichen Seminar berechtigt. Bitte beachten Sie unsere AGB, die unter dem folgenden Link aufgerufen werden können: www.fortbildungskampagne.de/agb

DATENSCHUTZHINWEISE:

Wir weisen darauf hin, dass Sie die Verwendung Ihrer Daten gemäß unserer Datenschutzbestimmungen durch eine Nachricht an datenschutz@fortbildungskampagne.de selbstverständlich jederzeit widerrufen können. Bitte beachten Sie unsere Datenschutzbestimmungen, die unter dem folgenden Link aufgerufen werden können: www.fortbildungskampagne.de/privacy

HINWEISE ZUM DATENSCHUTZ BEI ONLINE-TEILNAHME:

Details zur technischen Umsetzung der Online-Teilnahme erhalten Sie im Anschluss an Ihre Anmeldung. Ein wirksamer Auftragsverarbeitungsvertrag mit dem technischen Dienstleister liegt vor. Durch die Fortbildungskampagne als Veranstalter erfolgt während der Online-Teilnahme keine Speicherung von schriftlichen, akustischen oder visuellen Daten der Teilnehmenden. Eine temporäre Protokollierung des Chat-Verlaufes einer Online-Veranstaltung wird binnen zwei Arbeitstagen nach der Veranstaltung gelöscht. Bitte beachten Sie, dass Sie im Rahmen Ihrer Online-Teilnahme möglicherweise unfreiwillig Daten und Informationen übertragen, etwa durch weitere Personen in Ihrem Raum. Eine mögliche Übertragung derartiger Informationen liegt in Ihrem Verantwortungsbereich.