

Der Senat von Berlin
Senatsverwaltung für Finanzen
–IV C – P 5010 - 02/2016 –
Telefon (030) 9020 2149

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über Besetzung von freien Stellen
Beschluss des Abgeordnetenhauses zum Haushaltsplan
Drucksache Nr. 17/2600 (II.A.22)

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor.

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner 73. Sitzung am 10. Dezember 2015 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, eine zügige und schnelle Besetzung von freien Stellen zu gewährleisten und bis zum 31. März 2016 darzulegen, wie unter Wahrung der gesetzlichen Vorgaben über die Prüf- und Beteiligungsverfahren, die Verfahrensabläufe (z.B. Präklusivfristen, parallele Beteiligung) optimiert werden können.“

Hierzu wird berichtet:

In den Jahren 2014 und 2015 sind insgesamt 3.337 Stellenbesetzungsverfahren in der Hauptverwaltung und den Bezirken des Berliner Landesdienstes abgeschlossen worden. Die durchschnittliche Dauer des einzelnen Besetzungsverfahrens betrug dabei mehr als fünf Monate, wobei die Bandbreite zwischen 2,8 Monaten bis zu 13,8 Monaten beträgt. Der Beginn eines Besetzungsverfahrens wurde definiert mit der tatsächlichen Vakanz einer Stelle.

Geeignetes Personal ist in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg inzwischen sehr umworben. Die Berliner Einstellungsbehörden konkurrieren bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal mit den Behörden des Bundes und des Landes Brandenburg, aber auch mit Unternehmen der Region. Um auch in Zeiten des demografischen Wandels, des bestehenden Fachkräftemangels, der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Thematik „Wachsende Stadt“ sowie der Flüchtlingsthematik wettbewerbsfähig zu bleiben, ist es neben der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität daher unabdingbar, Stellenbesetzungsverfahren zu optimieren und damit zu beschleunigen.

Die Arbeitsgruppe (AG) Wachsende Stadt hat gemäß des RdB-Beschlusses Nr. R-782/2015 die Unterarbeitsgruppe (UAG) „Optimierung Stellenbesetzungsverfahren“ eingesetzt, die unter Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen am 11.01.2015 ihre Arbeit aufgenommen hat. Erste Ergebnisse aus dieser Unterarbeitsgruppe liegen vor und sind im vorliegenden Bericht berücksichtigt. Die Vorschläge und Belange der Hauptverwaltungen werden in einem nächsten Schritt in geeigneter Weise aufgenommen und berücksichtigt.

In enger Abstimmung mit den Dienststellen konnten verschiedene Beschleunigungs- und Optimierungspotenziale identifiziert werden. Dabei wurden zunächst organisatorische Optimierungspotenziale unter Wahrung der gesetzlichen Rahmenbedingungen eruiert. In einem weiteren Schritt wurde geprüft, inwieweit auch rechtliche Änderungen zu einer Beschleunigung der Stellenbesetzungen führen könnten. Teilergebnisse gehen bereits aus der Berichterstattung an den Hauptausschuss (vergl. Rote Nr. UA PHPW 0190) sowie den UA PHPW hervor.

I. Organisatorische Änderungspotenziale

a) Flächendeckende Einführung und Nutzung des IT-Fachverfahrens zum E-Recruiting für alle Stellenausschreibungen

Das von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport zur Verfügung gestellte E-Recruiting-System bietet die Möglichkeit, Stellenbesetzungsverfahren zu beschleunigen. Das System unterstützt elektronisch den gesamten Ausschreibungsprozess von der Eingabe und Veröffentlichung der Stellenausschreibung bis zur Stellenbesetzung. Damit erfolgt eine Vereinfachung interner Abläufe sowie eine Optimierung des Abstimmungsprozesses innerhalb der Behörde und in der Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern.

Durch den Einsatz des E-Recruiting-Systems können folgende Optimierungspotenziale ausgeschöpft werden:

- manuelle und oft doppelte Eingabe und Bearbeitung von Bewerberdaten
- aufwändige Verwaltung von Bewerbungen in Papierform
- Datenhaltung in verschiedenen Anwendungen
- verzögerte Kommunikationswege mit den Bewerberinnen und Bewerbern
- Vermeidung von Medienbrüchen zwischen Papier, elektronischen Dateien und Dokumenten.

In 9 Bezirken und 3 Senatsverwaltungen wird das System bislang für den Bereich der Nachwuchskräfte eingesetzt, die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung sowie der Justizvollzug nutzen das E-Recruiting-System für sämtliche Besetzungsverfahren. Der Prozess einer landesweiten Ausweitung auf alle Stellenbesetzungsverfahren ist in Vorbereitung und erfolgt in Abstimmung mit den Dienststellen. Entsprechend dem Senatsbeschluss Nr. S-263/2015 soll das E-Recruiting-System als IT-Querschnittsverfahren in der gesamten unmittelbaren Landesverwaltung bis Ende 2016 ausgerollt werden. Verzögerungen im bisherigen Rollout sind mit Hemmnissen insbesondere in den dezentralen Beteiligungsverfahren mit den Beschäftigtenvertretungen begründet.

b) Sammelbesetzungen gleichartiger bzw. gleichwertiger Stellen

Sammelbesetzungen untergliedern sich in die beiden Verfahrensabschnitte der Sammelausschreibung sowie der Sammeleinstellung. Beide Abschnitte unterliegen rechtlich unterschiedlichen Umsetzungsmöglichkeiten.

Sammelausschreibungen liegen vor, wenn eine oder mehrere Dienststellen mehrere Stellen mit gleichartigen Arbeitsgebieten in einem Stellenausschreibungsverfahren öffentlich bekannt geben. Dies ist grundsätzlich möglich und dient der Verfahrensbeschleunigung. Die gemeinsame Ausschreibung ist im Vorfeld der Ausschreibung den jeweiligen Beschäftigtenvertretungen aller beteiligten Dienststellen zur Beteiligung vorzulegen. Im Zuge der Ausschreibung sowie des Auswahlverfahrens ist die spätere Dienststelle, mit der der Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll, den Bewerberinnen und Bewerbern verbindlich bekannt zu geben. Das Einstellungsverfahren erfolgt unter Wahrung der Beteiligungsrechte in der jeweiligen festgelegten Dienststelle.

Sammeleinstellungen liegen vor, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für mehrere gleichartige Arbeitsgebiete einer Dienststelle arbeitsvertraglich gebunden werden. Das Optimierungspotential besteht in der Zusammenfassung der Verfahrensschritte für die Besetzung der jeweiligen Einzelarbeitsgebiete in der jeweiligen Dienststelle und setzt eine vorausschauende Personalplanung sowie die stellenwirtschaftliche Möglichkeit dazu voraus.

Der Schwerpunkt bei derartigen Sammelverfahren (Ausschreibung und Einstellung) lag bisher im Bereich der Rekrutierung von Nachwuchskräften, insbesondere im Bereich der Polizei, Feuerwehr sowie der Senatsverwaltungen für Finanzen, Inneres und Sport und Justiz. Für Stellen außerhalb der Nachwuchsrekrutierung wurde inzwischen behördenübergreifend erstmals eine gemeinsame Ausschreibung der Bezirke Mitte und Charlottenburg-Wilmersdorf für die zusätzlichen Stellen im Bereich des ergänzenden Bürgeramts für Flüchtlinge initiiert. Da sich diese Ausschreibung derzeit noch im Prozess befindet, sind noch keine verifizierten Aussagen hinsichtlich der Effizienz eines solchen behördenübergreifenden Verfahrens möglich. Aus Perspektive der Bewerberinnen und Bewerber bietet dieses zentrale Verfahren jedoch Vorteile, da die Bewerbung nur an einer Stelle eingereicht werden muss.

c) Einheitliche, behördenübergreifende Stellenbewertungen

Grundsätzlich werden nur Stellen ausgeschrieben, die hinsichtlich ihrer Bewertung (Besoldungsstufe bzw. Entgeltgruppe) überprüft sind, um einklagbaren tarifrechtlichen oder beamtenrechtlichen Ansprüchen zu entsprechen. Im Einzelfall wird bei besonderer Eilbedürftigkeit mit einer Bewertungsvermutung ausgeschrieben. In diesen Fällen ist die abschließende Überprüfung noch nicht erfolgt.

Stellenbewertungen sind aufwändige Verfahren und unterliegen der Beteiligung von Personalrat, Frauenvertreterin und Schwerbehindertenvertretung. Neben der Beteiligungsfrist (ca. 6 Wochen) kommt hier eine Bearbeitungszeit zwischen 4 Wochen und 6 Monaten, abhängig von der Komplexität des zu bewertenden Aufgabengebietes zum Tragen. Auch im Hinblick auf evtl. Beteiligungsrechte von Beschäftigtenvertretungen könnte es bei gleichartigen Aufgaben mehrerer Dienststellen zweckmäßig sein, die Stellenbewertung behördenübergreifend durchzuführen.

Dies setzt einen Abstimmungsprozess zwischen den jeweiligen Dienststellen voraus, der zentral zu steuern ist. Hierzu wird der Senat prüfen, inwieweit eine landesweite Steuerung zu vereinfachenden, rechtssicheren Verfahren der Stellenbewertung führen kann und wie dies umgesetzt werden kann.

d) Bündelung und Standardisierung von Auswahlprozessen

Aufgrund der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung erfolgen die Ausschreibungs- und Auswahlverfahren vielfach dezentral in der Verantwortung der Fachbereiche. Die Bündelung des Fachwissens zum Thema Personalauswahl in einem Bereich sowie der behördeninternen Besetzungsverfahren (z.B. in sogenannten Bewerbungsbüros) beinhaltet diverse Prozessverbesserungspotentiale hinsichtlich

- Vorbereitung und Veröffentlichung von Ausschreibungen,
- Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber
- Vorgabe von Standards für die Auswahlgespräche und die Auswahlvermerke
- Beratung der Fachbereiche

Mindestens für Ämter ab dem zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehem. höherer Dienst) ist eine juristische Betreuung der Besetzungsverfahren zu prüfen, um ggf. bestehende rechtliche Risiken einzelner Verfahrensschritte frühzeitig identifizieren zu können. Auf diese Weise soll eine Nachsteuerung bei der Ausschreibung, bei der Vorauswahl, bei der Gestaltung der Auswahlgespräche und bei der Auswahl ermöglicht werden.

e) Modernisierung der Ausschreibungsmethodik

Internet-Stellenbörsen gewinnen als Recruiting-Kanal zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund wird das Land Berlin den Online-Kanal als primären Rekrutierungsweg weiter ausbauen.

Deshalb wird derzeit parallel zum Rollout des E-Recruiting-Systems das bereits 2012 geschaffene zentrale Berliner Karriereportal weiterentwickelt. Das Land Berlin setzt damit auf den zielgruppengerechten Ausbau des Online-Kanals, um geeignete Nachwuchs- und Fachkräfte für die Berliner Verwaltung zu akquirieren. Bereits jetzt bietet das zentrale Karriereportal der Berliner Verwaltung unter www.berlin.de/karriereportal behördenübergreifende Informationen rund um das Thema Einstieg und Karriere in den Tätigkeitsbereichen der Verwaltung und präsentiert behördenübergreifend Stellenangebote.

Der Internetauftritt des Landes Berlin als Arbeitgeber wird derzeit grundlegend in Design und Inhalt überarbeitet. In diesem Kontext wurde eine Arbeitgebermarke für das Land Berlin entwickelt und landesweit abgestimmt. Unter dem Slogan „Hauptstadt machen“ werden in verschiedenen Publikations- bzw. Veranstaltungsformaten und zentral auf dem Karriereportal das Selbstverständnis und die Werte der Berliner Verwaltung als Arbeitgeber kommuniziert und damit die dezentralen Behördenmarken (etwa der Berliner Feuerwehr) ergänzt.

Zudem werden einstellungsstarke Behörden (etwa Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Der Polizeipräsident in Berlin, Senatsverwaltung für Finanzen) in standardisierten Rubriken die jeweiligen Einstiegs- und Beschäftigungsmöglichkeiten präsentieren und intensiv mit Bild- und Videomaterial (z. B. Jobbeschreibungen)

unterlegen. Weitere Ausbaubereiche in 2016 betreffen die Nutzung von Social-Media-Kanälen, Möglichkeiten zur Schnellbewerbung und die stärker gebündelte Darstellung von Stellenausschreibungen und Veranstaltungsterminen (z. B. bei Auftritten des Landes bei Personalmessen).

Besonders Fachberufsgruppen, die künftig in starkem Maße durch Außeneinstellungen für die Berliner Verwaltung gewonnen werden müssen, wie Ärztinnen und Ärzte, Ingenieurinnen und Ingenieure und IT-Fachkräfte, werden in Kürze behördenübergreifende Informationen zu Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten im landesweiten Karriereportal vorfinden. Der öffentliche Gesundheitsdienst präsentiert sich bereits im Karriereportal mit zahlreichen Erfahrungsberichten von im Land Berlin tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die zielgruppengerechte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsstellen in der Berliner Verwaltung erfordert eine angepasste Informationsaufbereitung, bei der verstärkt visuelle Elemente (insbesondere Videos) und Social-Media-Kanäle zum Einsatz kommen sollen. In behördenübergreifender Zusammenarbeit – auch gemeinsam mit Auszubildenden – wird die Senatsverwaltung für Inneres und Sport Struktur, Design und die Redaktionsformen eines behördenübergreifenden Internetauftrittes der Berliner Verwaltung für potenzielle Auszubildende erarbeiten. Die Seite soll zu großen Teilen durch engagierte Auszubildende selbst gestaltet und bearbeitet werden und somit (interaktive) Plattform zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und aktiven Auszubildenden werden.

f) Zusätzliche Termine der Personalkommission

Für die Hauptverwaltungen besteht die Besonderheit, dass die Personalkommission als Gremium des Senats Entscheidungen zu Personaleinzelangelegenheiten vorbereitet. Dies betrifft u. a. die Besetzung von Spitzenpositionen mit Beamtinnen und Beamten ab Besoldungsgruppe A 16 bzw. Beschäftigten, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten (Sonderverträge). Die Personalkommission tagt jährlich viermal, sodass bei ungünstiger Terminlage auch hier Verzögerungen bis zu einer formal möglichen Besetzung durch Senatsbeschluss auftreten können. Im Übrigen wird die Personalkommission des Senats künftig zusätzliche Tagungstermine einrichten.

II. Rechtliche Änderungspotenziale

a) Parallelbeteiligung der Beschäftigtenvertretungen

Im Stellenbesetzungsverfahren bestehen verschiedene Beteiligungsrechte.

Wenn die Frauenvertreterin und der Personalrat ihre Beteiligungsfristen von jeweils zwei Wochen vollständig ausschöpfen und die Schwerbehindertenvertretung sich ebenfalls zwei Wochen mit dem Vorgang befasst (für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gibt es keine gesetzliche Frist), kann das Beteiligungsverfahren jeweils bis zu sechs Wochen dauern, bei Fristverlängerungen ggf. noch länger. Die Beteiligung der Frauenvertreterin erfolgt gemäß Landesgleichstellungsgesetz vor der Beteiligung des Personalrats und nur in dringenden Fällen gleichzeitig. Der Senat geht davon aus, dass die Festlegung der Dringlichkeit zunächst in der Verantwortung der einzelnen Dienststellen erfolgt. Der Senat wird prüfen, wie angesichts des demografischen Wandels und

überdurchschnittlicher Fluktuationsquoten regelmäßig eine Parallelbeteiligung erfolgen kann.

Die Parallelbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung wird durch die Regelungen im Sozialgesetzbuch IX zwar nicht explizit ausgeschlossen, wird aber von den Dienststellen unterschiedlich ausgelegt. Der Senat strebt an, dass künftig im Sinne einer Harmonisierung der Anwendungspraxis und Beschleunigung von Verfahren eine parallele Beteiligung durchgeführt werden kann.

b) Alternativen zur Veröffentlichungsverpflichtung im Amtsblatt von Berlin

Eine weitere Möglichkeit zur Verkürzung des Ausschreibungsverfahrens um bis zu einer Woche wird in der Optimierung der Bearbeitungszeit der Amtsblattredaktion gesehen. Ein Verzicht auf die Ausschreibung von Stellen im Amtsblatt ist gegenwärtig rechtlich nicht möglich. Hierfür wären ggf. geeignete Alternativen, insbesondere über online-Kanäle, rechtssicher zu implementieren. Für Stellen, die ausschließlich mit der Besetzung durch Tarifbeschäftigte vorgesehen sind, ist es ohnehin bereits zulässig, auf die Ausschreibung im Amtsblatt zu verzichten.

III. Zusammenfassung der Verfahrensvorschläge

Zusammenfassend lassen sich folgende Maßnahmen ableiten, die der Senat mit dem Ziel der Prozessbeschleunigung überprüfen und regeln wird:

- Flächendeckende Nutzung des IT-Fachverfahrens zum E-Recruiting
- Sammelbesetzungen gleichartiger bzw. gleichwertiger Stellen
- Einheitliche und behördenübergreifende Stellenbewertungen
- Bündelung und Standardisierung von Auswahlprozessen
- Modernisierung der Ausschreibungsmethodik
- Bedarfsgerechte Anpassung der Sitzungen der Personalkommission des Senats
- Rechtssicheres Verfahren zur Parallelbeteiligung der Beschäftigtenvertretungen

Der Senat wird bis zum 30.09.2016 über die erzielten Ergebnisse berichten.

Berlin, den 22.03.2016

Der Senat von Berlin

Frank Henkel
Bürgermeister

Dr. Matthias Kollatz-Ahnen
Senator für Finanzen