

Der Senat von Berlin
Fin- IV C 2 - P 5120 - 33/2017-1
Telefon (030) 9020 2149, 2130

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme-

über **Besetzung von freien Stellen**
Drucksache 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:

Im März 2016 hatte der Senat die organisatorisch und rechtlich denkbaren Änderungspotenziale zur Optimierung der Stellenbesetzungsverfahren dargestellt und Verfahrensvorschläge zur Prozessbeschleunigung aufgezeigt. Im September 2016 hat der Senat über die bis dato erzielten Ergebnisse berichtet und einen Fortschrittsbericht zum Umsetzungsstand bis Ende Mai 2017 angekündigt.

Dieser stellt sich wie folgt dar:

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

Seit der letzten Berichterstattung im September 2016 haben sechs weitere Behörden das Verfahren eingeführt, vier Dienststellen befinden sich in der Planungsphase. Eine Nutzerübersicht ist als Anlage beigefügt.

Das Verfahren birgt ein großes Beschleunigungspotenzial und hat eine hohe Akzeptanz seitens der Nutzer. Dennoch konnte die ursprünglich bis Ende 2016 avisierte landesweite Verfahrensimplementierung nicht bis zu diesem Termin umgesetzt werden. Ursächlich hierfür waren nicht zuletzt die (bislang) dezentral durchzuführenden Beteiligungsverfahren mit den örtlichen Beschäftigtenvertretungen. Aufgrund unterschiedlicher Einschätzungen und Interessenlagen kamen die örtlichen Gremien teilweise zu abweichenden Beurteilungen, die der Einführung des IT-Verfahrens entgegenstanden.

Aus diesem Grund wurde der im Februar 2017 neu konstituierte Lenkungsrat IKT, E-Government und Verwaltungsmodernisierung (IKT-Lenkungsrat) eingebunden, der das E-Recruiting-System rexx auf Beschlussvorschlag der Senatsverwaltung für Inneres und Sport nunmehr als landesweites Standardverfahren empfiehlt. Damit wurde sichergestellt, dass die Verfahrenseinführung der zentralen Gremienbeteiligung unterliegt.

Die Beteiligungsunterlage liegt derzeit der Hauptschwerbehindertenvertretung zur Stellungnahme vor, im Anschluss wird die Beteiligung des Hauptpersonalrats eingeleitet.

Wenngleich aus der zentralen Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen allein keine Verpflichtung der Behörden zur Einführung bzw. Nutzung von rexx resultiert, ist davon auszugehen, dass weitere Behörden aufgrund der erleichterten formalen Zugangsmöglichkeiten auch die organisatorischen Möglichkeiten zur Nutzung des Verfahrens schaffen werden.

b) Sammelbesetzungen gleichartiger bzw. gleichwertiger Stellen

Ende 2016 bzw. Anfang 2017 hat die Senatsverwaltung für Finanzen die Hauptverwaltung sowie die Bezirksverwaltungen um Stellungnahme dazu gebeten mitzuteilen, ob sie bereits Sammelausschreibungen und -besetzungen durchführen, welche Verfahrensvorteile sie dafür sehen und unter welchen Voraussetzungen behördenübergreifende Sammelausschreibungen bzw. -besetzungen ein hilfreiches Instrument bei der Stellenbesetzung darstellen.

Die Ergebnisse stellen sich wie folgt dar:

Die Mehrzahl der Senatsverwaltungen führt Sammelausschreibungen für die eigene Dienststelle gelegentlich durch. Allerdings kämen Sammelausschreibungen und -besetzungen nur infrage, wenn zum gleichen Zeitpunkt eine Vielzahl inhaltsgleicher und gleichwertiger Aufgabengebiete zu besetzen sei. Dementsprechend liege der Schwerpunkt der Sammelverfahren in der Rekrutierung von Nachwuchskräften.

Über positive Erfahrungen mit dienststellenübergreifenden Sammelverfahren berichtet die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umweltschutz (jetzt Stadtentwicklung und Wohnen) im Zusammenhang mit der Besetzung von 80 Beschäftigungspositionen für die Bereiche Zweckentfremdung und Wohnungsbau im vergangenen Jahr.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Verfahrensdurchführung als Projekt unter Herauslösung einzelner Akteure aus der Regelstruktur organisiert wurde.

Für die weiteren Überlegungen zur Ausweitung von übergreifenden Sammelverfahren bedeutet dies, dass bestehende Organisationsstrukturen überdacht und angepasst werden müssen.

Davon abgesehen wird unisono darauf hingewiesen, dass für die Mehrzahl der Aufgabengebiete der Hauptverwaltung Sammelausschreibungen bereits innerhalb der Dienststelle ausscheiden würden, da es sich hierbei nahezu ausschließlich um Spezial- bzw. Unikataufgabengebiete handelte. Dies gälte erst recht für behördenübergreifende Verfahren.

Auch die Bezirke haben positive Erfahrungen mit der Durchführung von Sammelausschreibungen in der eigenen Dienststelle, stehen behördenübergreifenden Verfahren jedoch kritisch bis ablehnend gegenüber. Insofern bestätigen die Antworten der Bezirke die von den Bezirksvertretern getroffenen Aussagen in der Unterarbeitsgruppe Arbeitsgruppe Wachsende Stadt zur Optimierung der Einstellungsverfahren (UAG Optimierung Einstellungsverfahren)¹:

- Die Mehrheit der Bezirke hält bezirksübergreifende Sammelausschreibungen nicht für sinnvoll.
- Unabhängig von einer möglichen Zweckmäßigkeit bezirksübergreifender Ausschreibungen im Einzelfall verweisen die Bezirke deutlich auf die fehlende Akzeptanz seitens der Beschäftigtenvertretungen.
- Die Etablierung eines solchen Verfahrens sei nur unter Festlegung klar definierter Rahmenbedingungen denkbar, die von sämtlichen Beteiligten mitgetragen werden können.

Das von der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umweltschutz durchgeführte behördenübergreifende Verfahren wurde von den Bezirken verhalten aufgenommen. Nach Auffassung der Bezirke erfordern behördenübergreifende Sammelverfahren ein hohes Maß an Standardisierung auch hinsichtlich der Auswahlkriterien. Die bezirksindividuellen Strukturen und Schwerpunktsetzungen, eignen sich insbesondere nicht für behördenübergreifende Sammelverfahren. Die zentralen Ansätze werden als verfahrenshemmend bewertet.

Ebenfalls eher ablehnend ist von den Bezirken ein Unterstützungsangebot der Senatsverwaltung für Finanzen zur Durchführung bezirksübergreifender Sammelausschreibungen für die Besetzung der jedem Bezirk zusätzlich bewilligten Vollzeitäquivalente (VZÄ) für die bauenden und planenden Bereiche aufgenommen worden. Zur Begründung wurde die inhomogene Bedarfslage angeführt.

c) Einheitliche, behördenübergreifende Stellenbewertungen

Parallel wurden die Dienststellen um Stellungnahme gebeten, inwieweit eine regionalisierte/behördenübergreifende Bewertungsstelle für Arbeitsgebiete der Bezirke/Hauptverwaltung eingerichtet werden sollte.

In der Hauptverwaltung besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass Stellenbewertungen in den Querschnittsbereichen denkbar seien, im Übrigen diese jedoch an der Verschiedenartigkeit der Aufgabengebiete scheitern würden. Nahezu durchgängig wird darauf hingewiesen, dass die jeweiligen Aufgabengebiete

¹ vgl. Bericht rote Nr. 0016/PVPP 0002 vom 02.11.2016

te nicht in vergleichbarer Form in anderen Senatsverwaltungen existieren. Als vergleichbare und damit zentral bewertbare Aufgaben kämen lediglich Querschnittsaufgaben in Betracht, wie zum Beispiel Tätigkeiten in der Poststelle oder der Büroleitung.

Der Einrichtung einer zentralen Datenbank zur „Orientierungshilfe“ stehen die Senatsverwaltungen grundsätzlich offen gegenüber; allerdings wird der Nutzen eher gering eingeschätzt, da zu wenig vergleichbare Aufgabengebiete existieren würden.

Auch die Bezirke verweisen darauf, dass die Bezirksstrukturen zum Teil stark voneinander abweichen würden. Der mit einer Regionalisierung verbundene Wegfall der örtlichen Aufbau- und Ablaufstrukturen ließe keine Verfahrensbeschleunigung zu, sondern man prognostiziere vielmehr zeitliche Verzögerungen.

Übereinstimmend verweisen die Bezirke in diesem Zusammenhang auf die positiven Erfahrungen mit ihrem bezirksübergreifenden Erfahrungsaustausch. Stellenbewertungen werden regelmäßig auch im Rahmen des bezirklichen Vergleichsrings erörtert, sodass sich hierdurch Verfahrensbeschleunigungen und Vereinheitlichungen ergeben würden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass ein landesweit einheitlicher Verfahrensweg damit nicht sinnvoll beschritten werden kann. Aufgrund des dargestellten Ergebnisses soll nunmehr geprüft werden, ob dennoch Möglichkeiten gefunden werden können, die Bezirke unabhängig von einer Regionalisierung der Stellenbewertung bei der Beschleunigung von Teilprozessen zu unterstützen. Hierzu wurde bereits ein Auftaktgespräch mit den Bezirken im Rahmen des Vergleichsrings im Frühsommer terminiert.

d) Bündelung und Standardisierung von Auswahlprozessen

Die ab September 2016 mit externer Begleitung sowie Einbindung der Bezirks- und Senatsverwaltung durchgeführte Modellierung eines Muster-Standard-Prozesses wurde im April 2017 erfolgreich abgeschlossen.

Zentrale **Ergebnisse** der Untersuchung sind:

- ⇒ ein rechtskonformer Muster-Standard-Prozess zum Stellenbesetzungsverfahren
- ⇒ die Verkürzung des Prozesses ab Ausschreibungsveröffentlichung von 24 auf 16 Wochen
- ⇒ die Etablierung eines "Zentralen Bewerbungsbüros (ZBB)", in dem die administrativen und steuernden Aufgaben eines Stellenbesetzungsverfahrens von spezialisierten Mitarbeiter(inne)n wahrgenommen werden
- ⇒ eine durchgängige und medienbruchfreie Bearbeitung von Stellenbesetzungen im E-Recruiting-Verfahren rexx

Das nunmehr vorliegende SOLL-Konzept beschreibt den angestrebten Zielzustand für die folgenden vier Handlungsfelder zur Durchführung eines standardisierten Prozesses Stellenbesetzungsverfahren:

- I. Prozesse
- II. Organisation
- III. IT-Verfahren
- IV. Rahmenbedingungen, Dokumente, Hilfsmittel

Die zur Umsetzung identifizierten Maßnahmen sind nachfolgend im Einzelnen beschrieben. Die Maßnahmen werden im Zeitraum 2017/2018 eingeleitet.

Im Rahmen der Untersuchung wurden alle dem Prozess "Stellenbesetzungsverfahren" zugehörigen Teilprozesse betrachtet und in die Bezifferung der Dauer einbezogen sowie die tatsächlich durch die Dienststellen zu beeinflussenden Faktoren beleuchtet. Bestimmte Faktoren entziehen sich allerdings der Steuerung durch die Dienststellen. Hierzu gehören z. B. defizitäre Bewerberlagen, Verzögerungen bei der Durchführung von Auswahlgesprächen aufgrund von Kapazitätsgrenzen bei den Beschäftigtenvertretungen sowie einzuhaltende Kündigungsfristen von ausgewählten Bewerbern.

Die Handlungsempfehlungen sollen sich zum einen an die Leitungen der Dienststellen der Berliner Verwaltung und zum anderen an die Organisationseinheiten, die konkret mit Stellenbesetzungsverfahren betraut sind, richten.

Die angestrebten Zielzustände sowie die zur Zielerreichung umzusetzenden Maßnahmen für die einzelnen Handlungsfelder sind nachfolgend dargestellt:

I. Handlungsfeld Prozesse

Der im Projekt erarbeitete und abgestimmte SOLL-Prozess zum Stellenbesetzungsverfahren ist eine Empfehlung ("Musterprozess") für das Land Berlin und kann bei Bedarf von den Behörden an behördeninterne Gegebenheiten angepasst werden. Um den SOLL-Prozess "Stellenbesetzungsverfahren durchführen" und sein Prozessumfeld einzuordnen, wurde im Projekt eine Prozesslandkarte "Personalbeschaffung" erstellt. Der Prozess "Personalbeschaffung durchführen" gliedert sich in die Prozesse

- Personalbedarf feststellen
- Stellenbesetzungsverfahren durchführen
- Einstellung vorbereiten und vornehmen.

Die aktuellen rechtlichen Vorgaben (z. B. Beteiligungsrechte, zeitliche Fristen) bildeten den Rahmen für die Gestaltung des SOLL-Prozesses. Folgende Kriterien wurden für die Prozessoptimierung berücksichtigt:

- Reduzierung der Schnittstellen zwischen Beteiligten, z. B. durch Vermeidung von Mehrfacharbeiten wie Prüfungen, Genehmigungen, Bewilligungen
- Reduzierung des Abstimmungsaufwands zwischen den Beteiligten
- Reduzierung der Medienbrüche im Prozess.

Die aus Umsetzung der Maßnahmen resultierende Dauer des Stellenbesetzungsverfahrens von mindestens 21 Wochen (ab Start/Beginn bis Ende/Abschluss des Prozesses, davon 16 Wochen ab Veröffentlichung der Ausschreibung) ergibt sich sowohl aus den rechtlich bindenden Fristen und den be-

reits ermittelten Durchschnittswerten für administrative Aufwände aus den Good-Practice-Beispielen und setzt sich aus folgenden Faktoren zusammen:

- drei bzw. vier Wochen für die Ausschreibungsfrist
- zweimal bis zu sechs Wochen (im Mittel zweimal drei Wochen) durch die Beteiligungsfrist von Beschäftigtenvertretungen (davon einmal im Mittel drei Wochen nach Beginn der Veröffentlichung der Ausschreibung)
- zwei Wochen Wartezeit durch Rechtsmittelfrist
- zuzüglich Zeitaufwand für administrative Aufgaben wie Erstellen der Ausschreibung, Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung und Durchführung der Auswahlgespräche, erstellen der Beobachtungsmatrix, etc.

Aus dem Zielzustand des modellierten Muster-Standard-Prozesses sind folgende **Umsetzungsmaßnahmen** abgeleitet worden, die durch die jeweilige Dienststelle umzusetzen wären:

1. Umsetzung des Muster-Standard-Prozesses mit Bündelung der administrativen Prozessschritte bei der Rolle „ZBB“ und durchgängige Nutzung des E-Recruiting-Verfahrens rexx (mit Ausnahme des Schulbereichs, der ein eigenes IT-gestütztes Bewerbungsverfahren einsetzt) u. a.
 - a. inhaltliche und organisatorische Strukturierung des Auswahlverfahrens zu Beginn des Prozessablaufs
 - b. Stärkung der Kundenbindung (Bindung Bewerber) durch Zwischeninformationen während des Verfahrens
2. Nutzung der im E-Recruiting-System (künftig) bereitgestellten Formschriften und Textbausteine
3. Übertragung der Kommunikation mit der Beschäftigtenvertretung von der Dienststellenleitung an die Leitung ZBB
4. Bemessung von Prozesskennzahlen (u. a. von Prozessdurchlaufzeiten)

II. Handlungsfeld Organisation

Das SOLL-Konzept beinhaltet bzgl. der Organisation die folgenden Aspekte:

- Aufbau/Etablierung und angestrebte Ziele eines "Zentralen Bewerbungsbüros"
- organisatorische Rahmenbedingungen für ein "Zentrales Bewerbungsbüro" /quantitative Besetzung
- qualitative Rollenbeschreibung des "Zentralen Bewerbungsbüros"

Mit dem erarbeiteten SOLL-Prozess wird die Einführung eines "Zentralen Bewerbungsbüros (ZBB)" empfohlen und damit die folgenden Ziele angestrebt:

- Einsatz von Mitarbeiter(inne)n, die für das Stellenbesetzungsverfahren spezialisiert sind (Bündelung des Fachwissens)
- Effizienzsteigerung durch die Spezialisten
- Steuerung des Prozesses durch die Spezialisten
- einheitliche Außenwirkung, insbesondere gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern

Dieser Organisationseinheit (OE) obliegt die Entscheidungsverantwortung für das Verfahren und sie wirkt bei vielen Aufgaben im Prozess mit. Die Verantwor-

tung verbleibt weiterhin entsprechend der dezentralen Personal- und Ressourcen-Verantwortung beim jeweiligen Personalbedarfsträger (Amt, Referat, Serviceeinheit etc.).

Im Folgenden sind die Maßnahmen dargestellt, die zentral durch die Senatsverwaltungen zu konzipieren oder durch die jeweilige Behörde operativ umzusetzen wären:

1. Einrichtung eines zentralen Bewerbungsbüros (ZBB) in der jeweiligen Behörde. Das zentrale Bewerbungsbüro kann auch mit anderweitigen Aufgaben der Personalwirtschaft bzw. des Personalmanagements kombiniert werden, sodass von der Muster-BAK abweichende Aufgabengebiete entstehen können.
2. Erfassung erforderlicher personeller Ressourcen für das (ZBB) in der jeweiligen Behörde
3. Erstellung von BAK und Stellenbewertungen für das ZBB (Muster/Vorlage)
4. Erstellung eines Qualifizierungskonzeptes für aktuelle und künftige Recruiting-Mitarbeiter
5. Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen
6. Einrichtung von Arbeitsgruppen der Berliner Behörden
 - a. für die Erstellung und Pflege der Formschriften, Textbausteine und Arbeitshilfen
 - b. für eine kontinuierliche Prüfung und Verbesserung des Prozesses
 - c. für eine Weiterentwicklung des E-Recruiting-Verfahrens beispielsweise für Schnittstellen zu angrenzenden Verfahren
7. Erstellung eines Konzepts zu behördeninternen Zielvereinbarungen zwischen den Verfahrensbeteiligten über die Verfahrensdauer
8. Umsetzung des Konzepts zu behördeninternen Zielvereinbarungen in der jeweiligen Dienststelle
9. Festlegung eines Verfahrensverantwortlichen für das E-Recruiting-Verfahren in der jeweiligen Behörde (Anwendungssystembetreuer)

III. Handlungsfeld IT-Verfahren

Als SOLL-Konzept für das E-Recruiting-Verfahren wird folgender Zielzustand angestrebt:

- Empfehlung des E-Recruiting-System rexx als landesweites Standardverfahren (vgl. hierzu die Ausführungen unter Buchstabe a)
- wesentliche Unterstützung der Prozessstandardisierung durch einheitliche Formschriften und Textbausteine im E-Recruiting-Verfahren
- durchgängige und medienbruchfreie Prozessunterstützung durch Funktionserweiterungen im E-Recruiting-Verfahren
- weitere Prozessstandardisierung durch technische Schnittstellen des E-Recruiting-Verfahrens zu angrenzenden IT-Verfahren oder Querschnitts-IT-Verfahren (z. B. Bundeszentralregister, Integrierte Personalverwaltung [IPV])

Folgende Maßnahmen sollen unterstützend zentral koordiniert werden:

1. das E-Recruiting-Verfahren rexx als verbindliches IT-Querschnittsverfahren im Land Berlin festlegen (*der Beschluss zur Empfehlung als verbindliches*

Querschnittsverfahren wurde am 27.02.2017 durch den IKT-Lenkungsrat gefasst). Eine Ausnahme bildet das Verfahren für die Berliner Schule.

2. einheitliche Formschriften und Textbausteine für alle Dienststellen im E-Recruiting-System bereitstellen
3. Schnittstelle für Anfragen beim Bundeszentralregister realisieren
4. Auswertungsmöglichkeiten (z. B. für Rankings oder Bepunktung in Auswahlgesprächen) erweitern
5. Beteiligungsprozess (Mitbestimmung etc.) zur Besetzung einer Stelle im E-Recruiting-System abbilden
6. Onboarding-Prozess (Einstellungsvorgang bis zum Arbeitsantritt) im E-Recruiting-System oder in einem anschließenden IT-Verfahren abbilden
7. Schnittstelle zur Integrierten Personalverwaltung (IPV) realisieren
8. Schnittstelle zur elektronischen Personalakte einrichten.

IV. Handlungsfeld Rahmenbedingungen, Regularien, Dokumente und Hilfsmittel

In diesem Handlungsfeld werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Stellenbesetzungsverfahrens sowie sonstige Grundlagen für die Prozessbearbeitung wie Formschriften und Textbausteine betrachtet:

- Das SOLL-Konzept basiert auf den geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen (Bundesgesetze, Gesetze des Landes Berlin). Es ist zu prüfen, inwieweit die Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Beamtenstellen (AV Stellenausschreibung) des Landes Berlin an den SOLL-Prozess anzupassen sind.
- Zur Unterstützung der Sachbearbeitung wird die Prozessbeschreibung mit den jeweils anzuwendenden Rechtsnormen versehen und die Arbeitsschritte werden stichpunktartig erläutert.
- Die Prozessbearbeitung wird durch einheitliche, standardisierte und rechtssichere Formschriften und Textbausteine sowie durch Arbeitshilfen wie beispielsweise Checklisten für Planungs- und Prüftätigkeiten im Prozessverlauf unterstützt; zur Verkürzung der Durchlaufzeit einer Stellenbesetzung wird eine Anpassung des Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG) sowie des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) mit Parallelisierung der Beteiligungen der Beschäftigtenvertretungen geprüft.

Folgende Maßnahmen werden zentral koordiniert und umgesetzt:

1. Aktualisierung der AV Stellenausschreibung
2. Erstellung einer Prozessbeschreibung mit den jeweils anzuwendenden Rechtsnormen und stichpunktartigen Erläuterungen der Arbeitsschritte
3. zentrale Erstellung von Formschriften und Textbausteinen und von Arbeitshilfen, die im E-Recruiting-System bereitgestellt werden
4. Einrichtung eines landesweiten Themenportals zum Stellenbesetzungsverfahren mit Hinterlegung aller Rechtsvorschriften, FAQs, SOLL-Prozess-Abbildung, "Good Practices" im Land Berlin etc.

Folgende Maßnahmen werden bereits geprüft:

- Entwicklung eines Produktes "Stellenbesetzungsverfahren" zur Schaffung von Zeit- und Kostentransparenz, welches eine Evaluation der für Stellenbe-

- setzungsverfahren aufgewandten Zeitanteile, ein Controlling sowie ein behördenübergreifendes Benchmarking ermöglicht
- Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, um eine Parallelbeteiligung von Frauenvertreterin und Personalrat zu ermöglichen

Insbesondere die Maßnahmen zum Handlungsfeld Rahmenbedingungen, Regularien, Dokumente und Hilfsmittel sowie die im Ausblick genannte Prüfung der Verkürzung von Fristen werden zu einer weiteren Verkürzung des Verfahrens führen. Damit kann das Ziel der Verkürzung des Stellenbesetzungsprozesses auf zwölf Wochen ab Ausschreibungsveröffentlichung realistisch erreicht werden.

e) Modernisierung der Ausschreibungsmethodik

Im Sinne einer ganzheitlichen Lösung soll die Veröffentlichung von Stellenmeldungen – neben der derzeit verpflichtenden Veröffentlichung im Amtsblatt für Berlin – künftig ausschließlich im Karriereportal der Berliner Verwaltung erfolgen. Die Stellenbörsen des Landesverwaltungsamts sowie die Stellenbörse für Personalüberhangkräfte der Senatsverwaltung für Finanzen werden eingestellt.

Um eine moderne und zielgruppenorientierte Bewerberansprache sowie eine Verfahrensbeschleunigung zu erreichen, wird geprüft, ob – neben der derzeit verpflichtenden Veröffentlichung im Amtsblatt für Berlin – rechtssichere Möglichkeiten zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen, vorzugsweise im Bereich der Online-Kanäle, entwickelt werden können.

Sofern an der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen für Beamtinnen und Beamte im Amtsblatt für Berlin festgehalten wird, wird zur Verfahrensbeschleunigung eine Schnittstelle zur automatisierten Datenübertragung aus rexx eingefügt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Implementierung der beschriebenen Instrumente mittelfristig weitere positive Auswirkungen in Bezug auf die Optimierung der Stellenbesetzungsverfahren haben dürfte. Es ist jedoch zu beachten, dass valide Erfolge erst nach frühestens zwölf Monaten nach Einführung der Verfahren erkennbar sein werden. Die Prozessimplementierung wird derzeit von der Senatsverwaltung für Finanzen vorangetrieben.

Der Senat wird über den Umsetzungsstand der prozessbeschleunigenden Maßnahmen erneut zum 31. Mai 2018 berichten.

Berlin, den 30.05.2017

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Sandra Scheeres
Senatorin
für den Senator für Finanzen

Übersicht Rollout und geplanter Rollout für rexx

Anlage

Stand: 15.03.2017

lfd. Nr.	Rollout	Dienststelle	Nutzungsumfang
1	2014	Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	alle Nachwuchskräfte
2	2014	Bezirksamt Lichtenberg	alle Nachwuchskräfte
3	2014	Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf	alle Nachwuchskräfte
4	2014	Bezirksamt Mitte	alle Auswahlverfahren
5	2014	Bezirksamt Neukölln	alle Auswahlverfahren
6	2014	Bezirksamt Pankow	alle Nachwuchskräfte
7	2014	Bezirksamt Reinickendorf	Proberechtbetrieb alle Einstellungsbereiche
	2014	Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf	alle Nachwuchskräfte
9	2014	Bezirksamt Treptow-Köpenick	alle Nachwuchskräfte
10	2014	Senatsverwaltung für Finanzen	für alle Auswahlverfahren (ohne Finanzämter)
11	2014	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	alle Auswahlverfahren
12	2015	Justizvollzug Berlin	alle Auswahlverfahren, aktuell überwiegend Nachwuchskräfte
13	2015	Kammergericht Berlin	alle Auswahlverfahren, aktuell überwiegend Nachwuchskräfte
14	2015	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	alle Auswahlverfahren
15	2015	Berliner Feuerwehr	alle Auswahlverfahren
16	2016	Berliner Forsten	alle Auswahlverfahren
17	2016	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	Probe-Echtbetrieb bei Auswahlverfahren des Ministerialbereichs
18	2016	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen	alle Auswahlverfahren
19	2016	Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	alle Auswahlverfahren
20	2016	Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf	alle Auswahlverfahren
21	2016	Bezirksamt Spandau	alle Nachwuchskräfte; vorgesehen für sämtliche Einstellungsbereiche
22	2016	Verwaltungsakademie Berlin	alle Auswahlverfahren
23	2016	Landesverwaltungsamt Berlin	alle Auswahlverfahren
24	2017	Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF)	geplant für alle Auswahlverfahren
25	2017	Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)	geplant für alle Auswahlverfahren
26	offen	Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	in Planung
27	offen	Polizei Berlin	geplant für: Polizeivollzug (Nachwuchskräftegewinnung) Polizeiverwaltung (alle Auswahlverfahren)