

17. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Monika Thamm (CDU)

vom 11. Mai 2016 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 12. Mai 2016) und **Antwort**

Problem beim Einsatz des E-Recruiting-Systems

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung:

Begriffsklärung: Das Gesamtverfahren „E-Recruiting“ ist aus drei Teilprojekten bzw. -komponenten zusammengesetzt:

1. Zentrales Berliner Karriereportal mit integrierten Stellenbörsen
(www.berlin.de/karriereportal)
2. IT-gestütztes Bewerbungs- und Einstellungsmanagement
(Vorgangsbearbeitungssystem)
3. Eignungsdiagnostische Verfahren

1. Welche Erfahrungen hat der Senat mit dem sog. E-Recruiting-System gemacht?

Zu 1.: Das Projekt „Landesweites elektronisches Bewerbungs- und Einstellungsverfahren - E-Recruiting“ läuft seit 2012 im Rahmen des Programms „ServiceStadt Berlin“.

Das im Juni 2014 beschaffte IT-Verfahren steht seit November 2014 landesweit zur Verfügung und wird bereits in vier Senatsverwaltungen (Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Senatsverwaltung für Finanzen, Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz, Der Präsident des Kammergerichts Berlin, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technik und Forschung), zehn Bezirken (außer den Bezirksämtern Spandau und Tempelhof-Schöneberg) und bei der Berliner Feuerwehr erfolgreich eingesetzt. Schwerpunkt der Verfahrensanwendung des E-Recruiting-Verfahrens bildet aktuell noch die Gewinnung von Nachwuchskräften.

Darüber hinaus befinden sich folgende Behörden in der Planungs- oder Vorbereitungsphase zur Einführung des E-Recruiting-Verfahrens: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft (für den Verwaltungsbereich), Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales,

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt, Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg, Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf, Der Polizeipräsident in Berlin (Verwaltung), Berliner Forsten, IT-Dienstleistungszentrum Berlin, Zentral- und Landesbibliothek sowie Kita-Eigenbetriebe Nord.

Durch das E-Recruiting-Verfahren konnte der Bewerbungsprozess für beide Seiten - Bewerbende und Verwaltung - deutlich vereinfacht und beschleunigt werden. Mehr als 20.000 Bewerbungen wurden bisher mit dem IT-Verfahren weitgehend medienbruchfrei bearbeitet.

Die Einstellungstests bei der Nachwuchskräftegewinnung für den allgemeinen Verwaltungsdienst sowie für die Steuer- und Justizverwaltung wurden von einem sehr aufwendigen „Papier- und Bleistift-Verfahren“ auf vollständig IT-gestützte Abläufe umgestellt. Dadurch konnten erhebliche Effizienzgewinne realisiert werden.

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber können die Entscheiderinnen und Entscheider sowie die Beschäftigtenvertretungen ebenfalls elektronisch beteiligt werden, so dass beispielsweise aufwendige Kopierarbeiten von Bewerbungsunterlagen entfallen.

Die Akzeptanz bei den Nutzerinnen und Nutzern ist sehr hoch. Entsprechend dem Senatsbeschluss soll das E-Recruiting-Verfahren als IT-Querschnittsverfahren in der gesamten unmittelbaren Landesverwaltung bis 2016 ausgerollt werden.

2. Hat der Senat Kenntnis darüber, warum dieses System nicht in allen Landes- bzw. Bezirksverwaltungen eingesetzt wird?

Zu 2.: Die Anwendung des Verfahrens ist für die Behörden der Berliner Verwaltung noch nicht obligatorisch. Der Senat arbeitet aktuell darauf hin. Aber auch wenn der Einsatz des E-Recruiting-Systems verbindlich wird, liegt die Verantwortung für die praktische Einführung des E-

Recruiting-Systems weiterhin bei den jeweiligen Behörden. Diese sind jedoch recht unterschiedlich aufgestellt, so dass aufgrund von jeweiligen internen Faktoren der Rollout heterogen verläuft.

Einen Sonderfall stellt die Schulverwaltung dar. Diese führt im Rahmen einer übergeordneten IT-Maßnahme für den Schulbereich (Re-Engineering Lehrer-Informationssystem - ReLIV) ein eigenständiges E-Recruiting-System auf Basis von SAP Human Capital Management (SAP HCM) ein. Hier wurde die Testphase mittlerweile begonnen und das Beteiligungsverfahren mit der Beschäftigtenvertretung eingeleitet. Ein schrittweiser Go-Live ist ab Mai 2016 vorgesehen.

3. Sind es inhaltliche und/oder personelle Überforderungen, die dazu beitragen, dass die Umsetzung so holprig verläuft?

Zu 3.: Die Verfahrenseinführung stellt bei den betroffenen Beschäftigten der Einstellungsbehörden oft eine zusätzliche Arbeitsbelastung zum Tagesgeschäft dar. Aufgrund der Komplexität des Themas und der Notwendigkeit eines dezentralen Projektmanagements zur Verfahrenseinführung in den Behörden ist für einige Akteure eine Belastungsgrenze erreicht. Zudem existieren weitere Gründe:

In wenigen Fällen wurde die Zustimmung durch die Beschäftigtenvertretung verweigert.

Der aktuelle Trend, Recruiting-Prozesse hausintern zu zentralisieren, führt bei einigen Häusern zu organisatorischen Umstrukturierungen, die den jeweiligen Rollout verzögern.

Der angestrebte landesweite Rollout bis Ende 2016 wird sich daher in einigen Verwaltungen verzögern. Durch das E-Government-Gesetz wird aber eine stärkere zentrale IT-Steuerung möglich, die auch den Rollout des E-Recruiting-Systems befördern wird.

4. Handelt es sich bei jeder dieser Stellen um solche mit neu definiertem Aufgaben- und Kompetenzgebiet - ansonsten ist eine jeweils besoldungsmäßige Neubewertung kaum erklärlich?

Zu 4.: Das eingesetzte E-Recruiting-Verfahren dient als technische Unterstützung, um Stellenbesetzungsverfahren effizienter durchzuführen. Die Vornahme von Stellenbewertungen erfolgt durch die jeweiligen Einstellungsbehörden und findet außerhalb des E-Recruiting-Verfahrens statt.

Berlin, den 19. Mai 2016

In Vertretung

Andreas Statzkowski
Senatsverwaltung für Inneres und Sport

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 26. Mai 2016)