

Personalrekrutierung
Verantwortliche Führungskräfte: POE 21, POE 42

Empfehlungs- und Maßnahmenkatalog

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
Personalmarketing	1	Im Zusammenwirken dezentraler und zentraler Maßnahmen sollten verstärkte Anstrengungen für ein wirkungsvolles Personalmarketing unternommen werden.	B	POE 21	<p>Die BA positioniert sich auf Basis der neu entwickelten Arbeitgebermarke unter dem Motto „WIR MACHEN CHANCEN“ als attraktive und moderne Arbeitgeberin mit einem wichtigen gesellschaftlichen Auftrag, um im Wettbewerb um Talente stärker sichtbar zu werden.</p> <p>Der Start der externen Kommunikation mit einer zentralen Einführungskampagne beginnend im Mai 2023 war erfolgreich.</p> <p>Alle zentral zur Verfügung gestellten Werbemittel (u. a. Flyer/Broschüren, Online-Anzeigen, Plakate, Roll-Ups) wurden auf Basis der Arbeitgebermarke mit einem frischen Layout neugestaltet. Die Werbemittel stehen den Kolleginnen und Kollegen für das dezentrale Personalmarketing zur Verfügung und werden im Werbemittelkatalog zusammengefasst als Basis für dezentrale Personalmarketingmaßnahmen.</p>		31.12.2023

¹ A: Empfehlungen, die aus Sicht der Internen Revision ein sofortiges Handeln der zuständigen Organisationseinheit erfordern (Sofortmaßnahmen).

B: Empfehlungen, bei denen aus Sicht der Internen Revision ein Handlungserfordernis besteht.

C: Empfehlungen, bei denen aus Sicht der Internen Revision eine Umsetzung wünschenswert ist. Es erfolgt keine Nachhaltung durch die Interne Revision.

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					<p>Zur Einführung der Arbeitgebermarke wurden BA-intern vielfältige Kommunikationsformate genutzt, um die Regionen entsprechend zu informieren. Neben einer eigenen Intranetseite, die fortlaufend aktualisiert wird, erfolgte unter anderem ein Beitrag im Blog des Vorstands „Die vier“ sowie eine Veröffentlichung von verschiedenen Artikeln auf BA aktuell. Informationen wurden sowohl persönlich in einer GIS-Skype als auch schriftlich per E-Mail an die Oberen Führungskräfte gegeben. Zum Kampagnenstart wurde außerdem eine Vorstands-Mail an alle Beschäftigten versandt. Die Aktualisierung des Werbemittelkatalogs wurde im einschlägigen System Personal Online Zentral veröffentlicht und auch in einer Skype mit den Internen Services kommuniziert.</p> <p>Auf dieser Basis werden die Aktivitäten des Personalmarketing fortgeführt.</p> <p>Auch künftig sind weitere unterschiedliche Personalmarketingmaßnahmen (wie z. B. Bewegtbildmarketing) geplant, um die BA als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und die Arbeitgebermarke nachhaltig zu stärken.</p> <p>Es werden fortlaufend verschiedene Kommunikationskanäle genutzt, um über Personalmarketingthemen und anstehende Maßnahmen/Kampagnen zu informieren. Es wurde eine Social Intranet Community zu Personalmarketingthemen gegründet und regelmäßig bespielt. Halbjährlich finden Skypinare zur direkten Kommunikation von zentralen Maßnahmen und zum Austausch von guten dezentralen Beispielen</p>	laufend	31.03.2024

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					statt. Weiterhin findet quartalsweise ein Netzwerk der Fachexpertinnen und Fachexperten aller RDen nebst Zentrale zu den Themen Best Practice, Neuigkeiten, Erfahrungsaustausch und anlassbezogenen Themen statt. Bezüglich der Nachwuchskräfteerkrutierung findet jährlich ein Spezialisten-Workshop statt. Ferner wird eine Intranetseite zur jährlichen Nachwuchskräftekampagne genutzt.		
Gestaltung der Stellenausschreibungen	2	Insbesondere die internen Stellenausschreibungen sollten attraktiver und aussagekräftiger gestaltet werden.	B	POE 21	<p>Dieser Punkt ist differenziert zu betrachten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Problem ist nicht die Weisungslage. Im HPG 1.2² ist klar geregelt, dass bei Ausschreibungen die Anforderungen und Kernaufgaben so verständlich und zielgruppenorientiert beschrieben werden sollen, dass interne wie externe Bewerbende ein realistisches Bild des Dienstpostens erhalten. - Das Problem sind auch nicht fehlende Vorlagen. Für die am häufigsten vorkommenden Ausschreibungen gibt es externe Referenz-Stellenausschreibungen mit entsprechenden Texten. Diese können auch zur Orientierung für die Formulierung der internen Stellenausschreibungen genutzt werden. - Das Problem scheint eher zum Teil an Unkenntnis der Regelung und zum Teil an Unsicherheit in der Anwendung zu liegen (in der Sorge, Ergänzungen vorzunehmen, welche die Zuordnung des Dienstpostens zu den Tätigkeitsebenen im geltenden TV-BA³ in Frage stellen könnten). Abhilfe würden hier der 		

² Handbuch Personalrecht/Gremien.

³ Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA.

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					Einsatz von Fachaufsicht sowie eine Professionalisierung der rekrutierenden Mitarbeitenden schaffen. Beide Punkte werden im Rahmen des Zukunftsprojektes berücksichtigt (siehe hierzu Punkt 8). Bis dahin wird veranlasst, dass in den aktuell bestehenden Rekrutierungsschulungen verstärkt darauf hingewiesen wird, wie wichtig es ist, den Bewerbenden eine klare Vorstellung von der Tätigkeit zu vermitteln. Ferner wird in Zusammenarbeit mit POE 42 überprüft, wie die Regelung im HPG noch deutlicher gefasst werden könnte, um den Internen Services hier noch mehr Handlungssicherheit zu geben.	31.12.2024	
Ausschreibungstexte in VerBIS ⁴	3	Die Vorlagen für externe Stellenausschreibungen sollten mit der maximal zulässigen Zeichenzahl für Stellenangebote in VerBIS in Einklang gebracht werden.	B	POE 21	Die neuen Muster für Stellenangebote sind aus Marketinggründen nicht mehr so textlastig und bewegen sich im Rahmen der maximal möglichen 4.000 Zeichen für die Jobbörse der BA. Einige Stellenangebote sind mittlerweile bereits dahingehend überarbeitet: Duales Studium, Ausbildung, Trainee, Förderstudium, duales IT Studium, Arzt TE I und TE II, Telefonserviceberater/-in, Arbeitsvermittler/-in mit Beratungsaufgaben in der AA, sowie Arbeitsvermittler/-in im Jobcenter. Bis zum ersten Quartal 2025 sollen die restlichen Stellenangebote (ca. 20) angepasst sein.	31.03.2025	
Auswahlverfahren	4	Die qualitative Weiterentwicklung des Auswahlverfahrens sollte unter Begleitung von Praktikerinnen und Praktikern konsequent fortgeführt werden.	B	POE 21	Im Rahmen der BA-Strategie 2025 wurden durch eine Arbeitsgruppe mit Praktikerinnen und Praktikern neue Ansätze für eine professionelle Personalauswahl der BA entwickelt („Personalauswahl auf Augenhöhe“). Diese		

⁴ Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem.

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					<p>wurden im Rahmen eines Konzepttests für die externe Rekrutierung auf Dienstposten der Tätigkeitsebenen IV und V erprobt.</p> <p>Inzwischen ist die Einführung der einzelnen Elemente der „Personalauswahl auf Augenhöhe“ auf allen Tätigkeitsebenen abgeschlossen.</p> <p>Die einzelnen Elemente sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstellungstest (optional) mit dem Ziel, Personal zu rekrutieren, das die kognitiven Grundvoraussetzungen sowie die Zukunftskompetenzen für die künftigen Anforderungen in der BA mitbringt, • Kennenlernsequenz mit dem Ziel, die BA als Arbeitgeberin vorzustellen und die Tätigkeit sowie das Umfeld zu beschreiben, • „Fair-antwortungsvolles Interview“ mit dem Ziel, ein teilstrukturiertes Gespräch zum Klären der Motivation und der Kompetenzen zu führen, • Freies Element mit dem Ziel, die jeweils bedeutsamen, spezifischen Teilkompetenzen zu beobachten, • Reflexionsgespräch mit dem Ziel, die Selbstreflexion der Bewerbenden anzuregen und sich gegenseitiges Feedback zu geben und ein • Exit-Interview mit dem Ziel, herauszufinden, warum gute Bewerbende ihre Bewerbung bei der BA zurückziehen. <p>Bezüglich der weiteren Professionalisierung vgl. die Ausführungen unter Punkt 8.</p> <p>Zur individuellen Gestaltung der Auswahlinterviews wurde eine IT-Kleinslösung mit einem</p>		31.03.2024

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					hinterlegten und erweiterbaren Fragenkatalog entwickelt und eingeführt. Dieser ermöglicht den IS eine individuelle bedarfsgerechte Gestaltung des Interviews. Es wird auch noch an Verbesserungen des Tools gearbeitet (Bereitstellung eines anpassbaren Word-Dokuments statt eines starren pdf-Dokuments). Diese Kleinlösung stellt einen Übergang dar, bis mit dem Einkauf einer modernen Talentmanagementsoftware (TM-S) bessere ganzheitliche Möglichkeiten geschaffen werden. Das Vorhaben TM-S befindet sich nach erfolgreichem Abschluss der Vorbereitungs- und Projektdefinitionsphase und erfolgter Projektgenehmigung durch den Vorstand im April 2024 derzeit im Beschaffungsprozess (europaweit). Ziel ist es, zum 01.07.2025 den Zuschlag erteilen zu können und das daran anknüpfende Implementierungsprojekt zu beginnen.		
Handbuch Personalrecht/Gremien	5	Vor dem Hintergrund zahlreicher Abweichungen von den Regelungen sollte geprüft werden, ob das Handbuch Personalrecht/Gremien Anpassungs- oder Konkretisierungsbedarf aufweist, der unter Einhaltung der Rechtmäßigkeit aufgegriffen werden sollte. In jedem Fall muss darauf hingewirkt werden, dass die im Handbuch zur Bewerberauswahl festgelegten Anforderungen beachtet werden.	B	POE 42	Es besteht kein Erfordernis, das HPG 1.2 grundlegend zu überarbeiten, da es den für die BA geltenden rechtlichen und tarifvertraglichen Rahmen darstellt. Der Abschnitt zum gestuften Auswahlverfahren (siehe Nr. 6) sowie der zentrale zur Verfügung gestellte Auswahlvermerk (siehe Nr. 7) werden überarbeitet. Bei der Veröffentlichung des (dann überarbeiteten) HPG 1.2 werden ergänzend die Internen Services Personal unter Bezugnahme auf den Prüfbericht der Internen Revision noch einmal direkt aufgefordert, die Regelungen des HPG 1.2 umzusetzen. Im Rahmen des Strategieboards am 18./19. April 2024 wurden die GIS der RDen über den	15.10.2024 31.12.2024	

Interne Revision

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
					Revisionsbericht Personalrekrutierung informiert und darauf hingewiesen, dass auf die Einhaltung der Vorgaben zu achten ist.		
Handbuch Personalrecht/Gremien	6	Das Handbuch Personalrecht/Gremien sollte so gegliedert werden, dass die einzelnen Auswahlsschritte für die Dienststellen besser verständlich sind.	B	POE 42	POE 42 passt die Ziffer 3 „Durchführung des Auswahlverfahrens“ des HPG 1.2 hinsichtlich der Aussagen zum gestuften Auswahlverfahren in Bezug auf die Gliederung und die Verständlichkeit der Regelungen an.	30.09.2024	
Dokumentation	7	Die zentral zur Verfügung gestellte Vorlage für den Auswahlvermerk sollte durch eine zielgerichtete Struktur und Konkretisierung die regelgerechte Durchführung des gestuften Verfahrens besser unterstützen.	B	POE 42	Überarbeitung des Auswahlvermerks unter Berücksichtigung der Hinweise der Internen Revision.	30.09.2024	
Fachaufsicht	8	Den IS sollte ein verbindlicher Rahmen für die Durchführung einer systematischen Fachaufsicht, insbesondere auch die Qualität der Personalauswahl betreffend, zur Verfügung gestellt werden.	B	POE 2	<p>Diese und weitere Ansatzpunkte werden Teil des Zukunftsprojekts der BA (intern), in dem die einzelnen Prozesse modelliert werden.</p> <p>Im Rahmen des Zukunftsprojektes intern wird eine Neuausrichtung von internen Prozessen und Strukturen erfolgen. Das Hauptziel liegt in der Optimierung von Prozessen, also der Standardisierung und Verbesserung der Ablauforganisation und daraus abgeleitet einer zukunftsfähigen Aufbauorganisation und deren Rollen. Dabei ist unter anderem angedacht, ein Produktcenter Personalgewinnung neu zu erschaffen und somit entsprechende Expertise zu bündeln. Der Beginn eines Produktcenters Personalgewinnung ist für Sommer 2025 angedacht, vorbehaltlich der weiteren Entwicklungen im Zukunftsprojekt.</p>	30.09.2025	

Handlungsfeld	Nr.	Empfehlung der Internen Revision	Kategorie ¹	Zuständ. Org.-Bereich	Maßnahmen des zuständigen Organisationsbereichs	Erledigung bis	Erledigt am
Schwerbehindertenvertretung	9	Von zentraler Stelle sollte darauf hingewirkt werden, dass die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung immer korrekt erfolgt.	B	POE 42	Die Rechts- und Weisungslage zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung insbesondere im Rahmen von Auswahlverfahren/ Stellenbesetzung ist eindeutig und im HPG 1.2 sowie HPG 8.0 geregelt. Laut Prüfbericht erfolgte nach den Erkenntnissen der Einzelfallprüfung die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Gremien in der Regel fristgerecht und den geltenden Regelungen entsprechend. Der Interne Service Personal, der nicht weisungskonform agiert hat, wurde durch die Interne Revision auf die korrekte Einbindung der Schwerbehindertenvertretung hingewiesen. Zu weitergehenden Maßnahmen siehe Ausführungen zu Handlungsfeld Nr. 5. Im Rahmen der Kommunikation zur Veröffentlichung des HPG 1.2 wird explizit auf den monierten Sachverhalt hingewiesen.	31.12.2024	27.06.2022
Interne Ausschreibungen	10	Die Notwendigkeit der internen Ausschreibung von befristeten Dienstposten sollte erneut geprüft und/oder auf eine zuverlässige Umsetzung der Weisung hingewirkt werden.	B	POE 42	Die Notwendigkeit der internen Ausschreibung beruht auf gesetzlichen Vorgaben (Zugang zum öffentlichen Amt, Gremienbeteiligungsrechte, etc.). Bezüglich des Hinwirkens auf die Einhaltung der Weisungslage wird auf die Aussage zum Handlungsfeld Nr. 5 verwiesen. Im Rahmen der Kommunikation zur Veröffentlichung des HPG 1.2 wird explizit auf den monierten Sachverhalt hingewiesen.	31.12.2024	