

HEGA 06/2013 - 11 - Maßnahmen zur erfolgreichen externen Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die BA

Geschäftszeichen: POE 2 – 2632 / 2639 / 1306 / 1306.5 / 1312.2 / 1937 / 2631 / 2641 / 2934 / 5092 / 5400.1 / 6018 / 6400

Gültig ab: 20.06.2013

Gültig bis: 19.06.2018

SGB II: -

SGB III: Weisung

Zusammenfassung:

Die Rekrutierung von Nachwuchs- und Fachkräften für die BA wird zunehmend schwieriger und macht eine koordinierte Vorgehensweise der betroffenen Dienststellen und Organisationseinheiten sowie gezielte Maßnahmen notwendig, um den Arbeitgeber BA dauerhaft attraktiv am Arbeitsmarkt zu positionieren. Vorliegende HEGA fasst relevante Maßnahmen zusammen und regelt Zuständigkeiten.

- [1. Ausgangssituation](#)
- [2. Auftrag und Ziel](#)
- [3. Einzelaufträge](#)
- [4. Koordinierung](#)
- [5. Haushalt](#)
- [6. Beteiligung](#)

1. Ausgangssituation

Derzeit ist eine Veränderung der Bewerbersituation am Arbeitsmarkt erkennbar, die sich u.a. in sinkenden Schulabgängerzahlen, einer steigenden Zahl offener Ausbildungsplätze und einer veränderten Erwartungshaltung von Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber Arbeitgebern zeigt. Diese Entwicklungen haben unmittelbar Folgen für die externe Rekrutierung der BA und lösen Handlungsbedarf aus, um die Gewinnung von geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und damit den Geschäftserfolg der BA dauerhaft zu sichern. Die bislang durchgeführten Maßnahmen werden mittel- bis langfristig nicht mehr ausreichen, um einem steigenden Wettbewerbsdruck Stand zu halten.

Für die BA wird es deshalb wesentlich sein, sich stärker als attraktiver Arbeitgeber in der Außenwahrnehmung zu positionieren und für die Personalgewinnung relevante

Prozesse wie die externe Rekrutierung zu optimieren. Die Umsetzung dieser Herausforderungen benötigt Zeit, voraussichtlich mehrere Jahre. Deshalb wird ein Handeln zum jetzigen Zeitpunkt – auch unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen wie dem eingeschlagenen Konsolidierungspfad des Personalhaushalts – notwendig. In einem ersten Schritt gilt es zunächst sicherzustellen, dass die vorhandenen Möglichkeiten der BA gezielt und koordiniert genutzt werden.

2. Auftrag und Ziel

Um den Erfolg der externen Rekrutierung der BA zu sichern, sind relevante Maßnahmen gezielt und koordiniert durch die jeweils zuständigen Stellen einzusetzen.

Eine ausführliche Darstellung dieser Maßnahmen enthält Anlage 1, die Zuordnung der einzelnen Maßnahmen zu den jeweiligen Bewerbergruppen und der Zuständigkeiten Anlage 2.

Die beschriebenen Maßnahmen zielen auf ein koordiniertes Vorgehen der beteiligten Dienststellen und Organisationseinheiten im gesamten Prozess der externen Rekrutierung (Bewerbergewinnung, Bewerberauswahl, Bewerbermanagement und Bewerberbindung) ab.

Parallel zu diesen erfolgen konkrete Vereinbarungen und Abstimmungen zwischen den beteiligten Geschäftsbereichen der Zentrale.

Externe Rekrutierung ist zukünftig grundsätzlich als Aufgabe zu verstehen, die stärker als bislang der Unterstützung aller Organisationseinheiten der BA bedarf. Nur wenn sie als Aufgabe der gesamten Organisation angegangen wird, wird eine wettbewerbsfähige und effiziente Personalgewinnung möglich sein.

3. Einzelaufträge

3.1. Die Regionaldirektionen

- steuern und koordinieren im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung für ihren Bezirk die Umsetzung dieser Weisung,
- setzen die in Anlage 1 aufgeführten Maßnahmen im Rahmen ihrer Zuständigkeit um,
- nutzen die zentral bereit gestellten Informations- und Werbemittel und
- unterstützen mit ihrer Presse- und Marketingexpertise die Planung, Vorbereitung und Durchführung der aufgeführten sowie möglicher weiterer Maßnahmen zur Unterstützung der Rekrutierung.

3.2. Die Agenturen für Arbeit

- unterstützen bei Bedarf mit ihrer Expertise und ihren Zugangsmöglichkeiten zu Bewerbergruppen die Internen Service Personal bei der Rekrutierung und

- unterstützen mit ihrer presse- und marketingfachlichen Expertise die Planung, Vorbereitung und Durchführung der aufgeführten sowie möglicher weiterer Maßnahmen zur Unterstützung der Rekrutierung.

3.3. Die Internen Service Personal

- setzen die in Anlage 1 aufgeführten Maßnahmen im Rahmen ihrer Zuständigkeit um,
- entwickeln bei Bedarf geeignete weitere Maßnahmen zur Unterstützung der Rekrutierung und
- nutzen die zentral bereit gestellten Informations- und Werbemittel.

3.4. Das BA-Service-Haus

- Messe- und Veranstaltungsmanagement (BA-SH SB 54) stellt sicher, dass eine angemessene Berücksichtigung des Arbeitgebers BA bei zentral gesteuerten Messen und Veranstaltungen sowohl bei der Messestandgestaltung und den Flyer-Auslagen erfolgt und informiert die örtlich betroffenen Personalbereiche über Möglichkeiten der Teilnahme sowie den dafür sinnvollen Personalansatz,
- PersonalOnlineZentral (BA-SH SB 25) stellt sicher, dass die in Anlage 1, Maßnahme I.2 und II.3, angeführten Textvorlagen in abgestimmter Form bereitgestellt werden.

4. Koordinierung

Ein koordiniertes Vorgehen im Rahmen der Rekrutierung setzt eine gemeinsame Verwendung der relevanten Begriffe voraus. Hierfür stellen die in Anlage 3 angeführten Begriffsdefinitionen von Arbeitgeber-Markenmanagement, Personalmarketing und Rekrutierung die entsprechende Grundlage dar.

Der Aufbau einer Arbeitgebermarke BA im Rahmen des Arbeitgeber-Markenmanagements stellt eine weitere, vorrangig zentral zu realisierende Aufgabe dar, die mittel- bis langfristig ausgerichtet ist.

Über die in der Anlage 1 dargestellten Maßnahmen hinaus können lokal und regional weitere Maßnahmen ergriffen werden, um den Rekrutierungsprozess vor Ort zu optimieren oder auf örtliche vorhandene Rahmenbedingungen angemessen reagieren zu können. Solche Maßnahmen dürfen allerdings nicht im Widerspruch zu den aufgeführten Maßnahmen stehen.

5. Haushalt

Zentral veranlasste Maßnahmen gehen zu Lasten der Zentrale. Dezentral veranlasste Maßnahmen gehen zu Lasten der veranlassenden Dienststelle.

6. Beteiligung

Der Hauptpersonalrat wurde informiert.

gez. Unterschrift