

# Weisung 201706004 vom 20.06.2017 - Erweiterte Nutzung des E-Recruiting-Systems der BA für externe Rekrutierungsprozesse

**Laufende Nummer:** 201706004

**Geschäftszeichen:** POE 2 – 2632 / 1204 / 1442.24 / 1500.3 / 1511.29 / 1937 / 2639 / 2922.3

**Gültig ab:** 20.06.2017

**Gültig bis:** 19.06.2022

**SGB II:** nicht betroffen

**SGB III:** Weisung

**Familienkasse:** nicht betroffen

## **Bezug:**

- Handbuch Personalrecht / Gremien, Abschnitt 1.2 Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten
- Weisung 201610011 vom 20.10.2016 – Einführung E-Recruiting in die Bundesagentur für Arbeit (BA)
- Weisung 201608004 vom 09.08.2016 - Vorbereitung Einführung E-Recruiting in die BA
- Information SGB II 201610012 vom 24.10.2016 – Einführung E-Recruiting in die Bundesagentur für Arbeit (BA)
- Leitfaden für das Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Auszubildende zum/zur Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen
- Leitfaden für das Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für die Bachelorstudiengänge an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
- Handbuch Ausbildung und Qualifizierung, Anlage III.15 b, Traineeprogramm - Leitfaden für das Rekrutierungs- und Auswahlverfahren

## **Aufhebung von Regelungen:**

- E-Mail-Info POE vom 06.06.2014 (Jobsuchmaske im Karriereportal der BA)

---

**Planmäßig schließt sich an die Einführung E-Recruiting für interne Rekrutierungsprozesse die erweiterte Nutzung für externe Rekrutierungsprozesse an. Die Anwendung E-Recruiting bleibt grundsätzlich gleich, es werden lediglich die bereits bekannten Funktionen auf externe Rekrutierungsprozesse ausgeweitet. Diese Weisung ergänzt hierzu die weiterhin bestehende Einführungsweisung (Weisung 201610011 vom 20.10.2016 – Einführung E-Recruiting in die Bundesagentur für Arbeit (BA)).**

## 1. Ausgangssituation

Ende 2016 wurde in einem ersten Schritt E-Recruiting in die BA zur Unterstützung bei der administrativen Abwicklung von internen Rekrutierungsprozessen eingeführt. In einem zweiten Schritt werden planmäßig Ende Juli 2017 die Voraussetzungen geschaffen, E-Recruiting auch für externe Rekrutierungsprozesse zu nutzen.

Weitere Ausbaustufen sind bis zum III. Quartal 2018 vorgesehen, darunter der Aufbau eines Berichtswesens.

## 2. Auftrag und Ziel

Die BA nutzt E-Recruiting als Hilfsmittel im Rahmen der externen Rekrutierung, um hiermit eine gleichsam professionelle, effiziente und moderne Rekrutierung zu unterstützen.

Bestehende Weisungen, insbesondere das Handbuch Personalrecht/Gremien sowie die Einführungsweisung E-Recruiting vom 20.10.2016, sowie bestehende Geschäftsprozesse gelten in gleicher Intention unverändert weiter.

### 2.1. Funktionen des E-Recruitings für externe Rekrutierungsprozesse

Ab 01. August 2017 wird das E-Recruiting-System der BA auch für externe Rekrutierungsprozesse eingesetzt. Es unterstützt die Tätigkeiten der Personalbereiche im externen Rekrutierungsprozess – wie bislang für die interne Rekrutierung – von der Stellenausschreibung bis zur vorbehaltlichen Einstellungszusage. Für diese erweiterte Nutzung bleiben die Grundfunktionen des E-Recruitings unverändert. Es werden zusätzlich Funktionen für die Abwicklung externer Rekrutierungsprozesse zur Verfügung gestellt. Über den externen Veröffentlichungskanal veröffentlichte Stellen werden unter [www.arbeitsagentur.de/karriere](http://www.arbeitsagentur.de/karriere) für externe Bewerberinnen und Bewerber bereitgestellt. Diese können passende Stellenausschreibungen über eine Jobsuchmaske finden und sich nach einer Registrierung online bewerben.

Mit einem Jobagenten können sich externe Bewerberinnen und Bewerber zudem gezielt über passende Stellenausschreibungen informieren lassen.

Angestrebt wird, dass möglichst alle Bewerbungen online eingehen.

Das E-Recruiting unterstützt ebenfalls die Rekrutierung der Nachwuchskräfte, inklusive der Trainees. Die am Auswahlverfahren wesentlich Beteiligten, der Berufspsychologische Service sowie die Hochschule der BA, werden über eigene Rollen in das E-Recruiting eingebunden. Die konkrete Umsetzung wird über die jeweiligen Auswahl- und Rekrutierungsleitfäden geregelt.

In der Anlage 1 „Prozessunterstützung des E-Recruitings für die externe Rekrutierung“ werden die Unterstützungsfunktionen des E-Recruitings für die einzelnen Prozessbeteiligten beschrieben.

## **2.2. E-Recruiting für die Bearbeitung von Initiativbewerbungen**

### **2.2.1 Initiativbewerbungen für Tätigkeiten ohne besonderem Personalbedarf**

Initiativbewerberinnen und Initiativbewerber werden zukünftig gebeten, sich (ggf. unter Nutzung eines E-Recruiting-Jobagenten) gezielt auf konkrete, im Karriereportal veröffentlichte Stellenausschreibungen zu bewerben. Eine entsprechende Textvorlage zur Absage von Initiativbewerbungen wird über Personal Online zentral zur Verfügung gestellt.

### **2.2.2 Initiativbewerbungen für Tätigkeiten mit besonderem Personalbedarf**

Für Bewerbergruppen, für die ein besonderer Personalbedarf vorliegt, besteht zukünftig die Möglichkeit, ausgehend von einem textlichen Hinweis auf der Karriereseite online eine Initiativbewerbung unabhängig von einer konkreten Stellenausschreibung über das E-Recruiting zu versenden. Diese Möglichkeit wird nach Bereitstellung der neuen Funktionen schrittweise mit den jeweiligen Organisations- bzw. Personalbereichen umgesetzt. Es ist zunächst für Obere Führungskräfte, Ärztinnen/Ärzte sowie IT-Fachkräfte vorgesehen und kann bei Bedarf bzw. anlassbezogen weiter ausgebaut werden.

Diese Initiativbewerbungen gehen je nach Organisationsbereich bei einem jeweils zuständigen Personalbereich bzw. für Obere Führungskräfte in der Zentrale (POE4) ein, werden dort gesichtet und nach Möglichkeit, ggf. nach Rücksprache mit der Bewerberin oder dem Bewerber, unmittelbar auf einen passenden Stellenbesetzungsvorgang vermittelt.

## **2.3. Veröffentlichung externer Stellenausschreibungen über E-Recruiting**

Die Funktionen im E-Recruiting für die externe Rekrutierung können ab 25.07.2017 durch alle Personalbereiche genutzt werden, so dass die neuen Stellenausschreibungen bzw. Suchaufträge eingepflegt werden können. Zum 01.08.2017 erfolgt die Abschaltung der bisherigen Jobsuchmaske im Karriereportal ([www.arbeitsagentur.de/karriere](http://www.arbeitsagentur.de/karriere)) und es werden alle Stellensuchenden auf die Jobsuchmaske des E-Recruitings geführt.

Stellenausschreibungen in anderen Medien wie der JOBBÖRSE der BA, [bund.de](http://bund.de) etc., die parallel veröffentlicht werden sollen, sind wie bisher gesondert vorzubereiten. Der Interne Service informiert hierzu den Arbeitgeber-Service. Bei Online-Stellenausschreibungen ist dabei ein Bewerbungslink zu integrieren, der zur Bewerbung auf die Stellenausschreibung im E-Recruiting führt. Bei Print-Stellenausschreibungen ist der entsprechende Referenz-Code

anzugeben, so dass die zugehörige Stellenausschreibung im E-Recruiting schnell gefunden werden kann.

## **2.4. Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Service**

Unverändert ist gemäß Handbuch Personalrecht / Gremien - 1.2 Ausschreibung und Besetzung von Dienstposten – ein Vermittlungsauftrag an den jeweils verantwortlichen (gemeinsamen) Arbeitgeber-Service (AG-S) zu richten. Der (gemeinsame) AG-S betreut die ihm übertragenen Vermittlungsaufträge im Rahmen des arbeitgeberorientierten Stellenbesetzungsprozesses gemäß Handbuch für den (gemeinsamen) AG-S. Die Stellenangebote werden in VERBIS erfasst und es wird ein Bewerbungslink integriert, der zur Bewerbung auf die Stellenausschreibung im E-Recruiting führt.

## **2.5. Maßnahmen zur erfolgreichen Nutzung E-Recruiting für die externe Rekrutierung**

Wie bereits bei der Einführung des E-Recruitings für die interne Rekrutierung muss eine gezielte Integration in die Arbeitsabläufe vor Ort erfolgen, um die Vorteile möglichst schnell und gezielt zu nutzen. Dies beinhaltet Abstimmungen und Festlegungen bei Schnittstellen und Zuständigkeiten. Daneben muss das erforderliche Anwenderwissen aufgebaut werden, insbesondere bei den Anwendergruppen, die bislang noch nicht mit E-Recruiting gearbeitet haben.

Erneut ist hierzu ein vorbereitendes und begleitendes Veränderungsmanagement vor Ort erforderlich. Unverändert liegt die Verantwortung hierfür bei den jeweiligen Dienststellen. Die bislang eingesetzten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurden in die neuen Funktionen des E-Recruitings sowie die Fortsetzung ihrer Aufgabe eingewiesen. Zudem werden zusätzlich zu den bereits vorhandenen rollenspezifischen Lerneinheiten ergänzende Lerneinheiten zur Verfügung gestellt sowie Lerneinheiten für die neuen Beteiligten. Die Beteiligten der HdBA werden durch das Projekt direkt eingewiesen.

Regelungen zu Geschäftsprozessen erfolgen gesondert mit definierten Geschäftsprozessmodellen. Dezentrale Vereinbarungen im Rahmen der geltenden Weisungslage werden daher durch die Einführung von E-Recruiting nicht geändert. D.h., den Mitgliedern der Auswahlkommissionen inklusive Gleichstellungsbeauftragte und ggf. Schwerbehindertenvertretung sind für Auswahlgespräche durch die IS Personal die entsprechenden Bewerbungsunterlagen rechtzeitig in der jeweils dezentral vereinbarten Form zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch für Bewerbungsübersichten.

## **2.6. Rollen und Berechtigungen**

Die zusätzlichen Rollen für E-Recruiting sind in der Anlage 2 beschrieben. Benötigte Berechtigungen über tätigkeitsbezogene Rollen der Beschäftigten können über den „IM-Webshop“ beantragt werden.

Die Erstversorgung mit Rollen und Berechtigungen für die Rolle BPS auf Agenturebene erfolgt weitestgehend durch das Projekt E-Recruiting. Die Benennung der Rolleninhaberinnen und -inhaber wird über die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zeitgerecht erfragt.

## **3. Einzelaufträge**

### **Die Regionaldirektionen,**

die Internen Services der Agenturen für Arbeit und die Besonderen Dienststellen (soweit für die Rekrutierung von BA-eigenem Personal zuständig)

- stellen sicher, dass alle neuen externen Stellenanzeigen beginnend ab dem 25.07.2017 in das neue E-Recruiting-System eingepflegt werden. Die Erstveröffentlichung über das E-Recruiting erfolgt zum 01.08.2017, danach sind Änderungen tagesaktuell möglich.
- unterstützen aktiv das erforderliche Veränderungsmanagement in den Dienststellen und stellen Zeitfenster für die Bearbeitung der vorbereitenden Lerneinheiten zur Verfügung.

### **Die Berufspsychologischen Service**

- nutzen die Möglichkeiten des E-Recruitings im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Rekrutierung, insbesondere der Nachwuchskräfte rekrutierung.

### **Die HdBA**

- nutzt die Möglichkeiten des E-Recruitings im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Zulassung von Bewerberinnen und Bewerbern für ein Studium an der Hochschule der BA.

## **4. Info**

Information 201610012 vom 24.10.2016 – Einführung E-Recruiting in die Bundesagentur für Arbeit (BA)



Die Auswahl- und Rekrutierungsleitfäden für die Nachwuchskräfte (Auszubildende, Studierende, Trainees) wurden mit Bezug zum E-Recruiting angepasst, die aktualisierten Leitfäden werden, wie bisher, in PersonalOnline zentral bzw. als Anlage des Handbuchs Ausbildung und Qualifizierung bereitgestellt.

## **5. Koordinierung**

entfällt

## **6. Haushalt**

entfällt

## **7. Beteiligung**

Der Hauptpersonalrat und die Hauptschwerbehindertenvertretung wurden beteiligt.

gez.

Unterschrift