

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die
Senatsverwaltungen (einschl. Senatskanzlei)
Bezirksämter von Berlin

– Personalwirtschaftsstellen –

nachrichtlich:
Hauptpersonalrat
Hauptschwerbehindertenvertretung

Geschäftszeichen

IV C - P 5010 - 6/2014

Bearbeiterin

Frau Schultz

Dienstgebäude

Klosterstraße 59, 10179 Berlin-Mitte

Zimmer 1007

Telefon (030) 9020 - 2130

Telefax (030) 9020 - 282130

E-Mail martina.schultz@
senfin.berlin.de

Internet www.Berlin.de/sen/finanzen

Verkehrsverbindungen

U Klosterstraße

S+U Jannowitzbrücke



Datum 07. Mai 2015

Rundschreiben SenFin IV Nr. 23/2015

Verfahren zur Meldung und Besetzung freier Stellen

hier: Anwendungshinweise zum Rundschreiben – SenFin IV Nr. 10/2014 – vom 15.04.2014

Im Zeitraum von November bis Dezember 2014 haben Vertreter/innen der Servicestelle Überhang mit den Dienststellen – sofern gewünscht – Gespräche geführt, um zu besprechen, wie der Umgang mit dem Personalüberhang gelingt, wie die Unterstützungsleistung der Servicestelle wahrgenommen wird, welche Erwartungen im Hinblick auf das Stellenbesetzungsverfahren bestehen und welche weiteren Veränderungsbedarfe ggf. gesehen werden. Die wesentlichen Ergebnisse möchte ich Ihnen nachfolgend darstellen und diese zum Anlass nehmen, Empfehlungen zur kurzfristigen Verbesserung des bestehenden Verfahrens auszusprechen.

Insgesamt wurde seitens der Dienststellen bestätigt, dass die Tätigkeit der Servicestelle grundsätzlich als hilfreich empfunden wird. Gleichzeitig wurde jedoch zum Ausdruck gebracht, dass dem bestehenden – aufwändigen – Stellenbesetzungsverfahren nur noch ein äußerst geringer Erfolg gegenübersteht. Insbesondere folgende Themen wurden von mehreren Dienststellen problematisiert:



1. zu lange „Reaktionszeiten“ bei Anfragen an andere Dienststellen
2. qualitativ mangelhafte Personalaktenauszüge ohne Aussagekraft
3. Dienststellen melden auch Personalüberhangkräfte als „vermittelbar“, die objektiv betrachtet nicht vermittelbar sind, sodass diese auch im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren benannt werden

Zur Verbesserung des Zusammenspiels aller Beteiligten und zur zeitlichen Straffung des bestehenden Verfahrens gebe ich hierzu folgende Empfehlungen bzw. Erläuterungen:

1. Rückmeldeverhalten der Dienststellen nach Benennung ihrer Personalüberhangkräfte

Mehrfach wurde darauf aufmerksam gemacht, dass zu viel Zeit vergeht, ehe eine Personal suchende Dienststelle auf Auskunftersuchen und Anforderungen von Aktenauszügen eine Rückmeldung derjenigen Dienststellen erhält, deren Personalüberhangkräfte ihr benannt wurden.

Im Rundschreiben zum Stellenbesetzungsverfahren habe ich darum gebeten, dass im Sinne einer serviceorientierten Zusammenarbeit entsprechende Anfragen umgehend beantwortet werden sollen. Auf Basis der Erfahrungen der Dienststellen bitte ich der anfragenden Dienststelle innerhalb von fünf Arbeitstagen zu antworten.

Gleichzeitig mache ich nochmals ausdrücklich auf die Bedeutung der Rückmeldung nach Einladung einer Personalüberhangkraft zu bzw. ihrer Teilnahme an einem Vorstellungsgespräch aufmerksam. Ich bitte sowohl der Dienst- als auch der Servicestelle regelmäßig und zeitnah eine Rückmeldung über jede Dienstkraft nach Einladung/Vorstellung zu geben, um mögliche Vermittlungshemmnisse besser nachvollziehen und diesen ggf. entgegenwirken zu können.

2. Qualität der Personalaktenauszüge

Neben den zum Teil langen Wartezeiten wurde auch kritisiert, dass Personalaktenauszüge vielfach gar nicht vorliegen oder/und keinerlei Aussagekraft besitzen (z. B. eine bloße Auflistung der Übergangseinsätze zu ZeP-Zeiten oder die Weitergabe der seinerzeit vom ZeP erstellten und mittlerweile deutlich veralteten Übersichten).

Um das Auswahlverfahren effizienter zu gestalten, empfehle ich nachdrücklich, dass entsprechende Informationen (Personalaktenauszüge) bereits zum Zeitpunkt der Meldung einer Personalüberhangkraft an die Servicestelle vorgehalten werden. Diese sollen neben den Grunddaten zumindest Aussagen zu folgenden Kriterien enthalten:

- Übersicht über aktuelle Tätigkeiten (innerhalb der letzten drei Jahre)
- Übersicht über aktuelle Fortbildungen (innerhalb der letzten drei Jahre)
- besondere Anforderungen an die Tätigkeit/den Arbeitsplatz aufgrund nachgewiesener gesundheitlicher Einschränkungen

3. Kriterien der Vermittelbarkeit

Das Rundschreiben zum Stellenbesetzungsverfahren legt fest, dass der Servicestelle nur die vermittelbaren Personalüberhangkräfte gemeldet werden. Dennoch werden auch Dienstkräfte gemeldet, die objektiv betrachtet nicht vermittelbar sind. Dieser Eindruck wurde von den Dienststellen verschiedentlich bestätigt und hierfür unterschiedliche Gründe benannt.

Entscheidend für die Akzeptanz und den Nutzen der Personalbörse ist es, dass die darin erfassten Dienstkräfte tatsächlich für eine Vermittlung zur Verfügung stehen. Die Einschätzung über eine objektive Vermittelbarkeit ist von Ihnen in jedem Einzelfall vorzunehmen. Lediglich beispielhaft hatte ich im o. g Rundschreiben verschiedene Kriterien aufgeführt, bei deren Erfüllung Personalüberhangkräfte grundsätzlich nicht vermittelbar und dementsprechend nicht zu melden sind.

Während der letzten zwei Jahre habe ich jedoch wiederholt festgestellt, dass einzelne Dienststellen bei der Prüfung einer Vermittelbarkeit ausschließlich diese Kriterien zugrunde gelegt haben. Dies hat mich veranlasst, den unter Tz. 1.1 meines Rundschreibens genannten Kriterienkatalog zu erweitern. Auch hierbei handelt es sich nicht um eine abschließende Aufzählung, sodass die von Ihnen eigenverantwortlich vorzunehmende individuelle Prüfung die Feststellung der Nichtvermittelbarkeit auch aus anderen Gründen ergeben kann.

Nachfolgend gebe ich Ihnen eine Übersicht über die von mir vorgenommenen Veränderungen; der gesamte Kriterienkatalog ist diesem Schreiben als Anlage beigefügt.

- Der Zeitraum der Stellenoption wurde auf zwölf Monate erweitert, da sich der Halbjahreszeitraum als zu knapp bemessen erwiesen hat.
- Personalüberhangkräfte, deren Arbeitszeitumfang unter der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegt, werden von der Meldepflicht ausgenommen, da die Erfahrung gezeigt hat, dass zur Besetzung anstehende Stellen in diesem Umfang nicht gemeldet werden, sodass eine Vermittlung objektiv unmöglich ist.
- Personalüberhangkräfte, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der arbeitsvertraglich geregelten Tätigkeit eingesetzt werden können, sind nicht mehr zu melden, da die Erfahrung gezeigt hat, dass die unter diesen Personenkreis fallenden mir gemeldeten Personalüberhangkräfte objektiv keine Vermittlungschance in diesem Verwendungsbereich haben.
Ersatzweise kann die Meldung für eine andere Tätigkeit erfolgen, sofern entsprechende Erfahrungen, Fachkenntnisse oder Fortbildungen bzw. Personalentwicklungsmaßnahmen vorliegen.
- Analog ist mit denjenigen Personalüberhangkräften zu verfahren, bei denen aus gesundheitlichen Gründen ein Einsatz in der arbeitsvertraglichen Tätigkeit nur noch eingeschränkt möglich ist.
- Um die persönlichen Belastungen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Personalüberhangkräften möglichst gering zu halten, nehme ich diese von der

Meldepflicht aus. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Vermittlungserfolge mit der Meldung leider nicht nennenswert verbessert werden konnten, sodass dieser erweiterte Schutz sachgerecht erscheint. Selbstverständlich ist eine Meldung jederzeit möglich, wenn die Dienstkraft selbst Interesse an einer Veränderung bekundet.

- Die Meldung einer zunächst als vermittelbar eingeschätzten Personalüberhangkraft ist zurückzunehmen, sobald die betreffende Personalüberhangkraft von der Servicestelle mehr als 20 Mal erfolglos für Stellenbesetzungen benannt worden ist, da eine Vermittelbarkeit dann objektiv nicht (mehr) ersichtlich ist.

Ich bitte den erweiterten Kriterienkatalog ab sofort bei der Entscheidung bezüglich einer Meldung zugrunde zu legen.

Damit das Benennungsverfahren effizienter wird, bitte ich Sie darüber hinaus auch die bereits gemeldeten Personalüberhangkräfte auf die erweiterten Kriterien hin zu überprüfen und mir das Ergebnis innerhalb von vier Wochen mitzuteilen. Ihre Antwort richten Sie bitte an folgende E-Mail-Adresse: personalboerse@senfin.berlin.de. Bitte unterrichten Sie die von Änderungen betroffenen Personalüberhangkräfte in geeigneter Weise.

4. Finanzierung der Personalüberhangkräfte

Aufgrund verschiedener Nachfragen weise ich erneut darauf hin, dass gemäß Beschlussfassung des Senats (Senatsbeschluss Nr. S-470/2012) die Personalkosten der infolge der Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (ZeP) in die Dienststellen versetzten Personalüberhangkräfte bis zu deren Ausscheiden bzw. deren Versetzung auf dauerhaften Stellen, zentral weiterfinanziert werden.

Die Unterbringung auf einer freien Stelle setzt eine Vermittelbarkeit voraus. In Fällen, in denen eine Vermittelbarkeit objektiv nicht zu erkennen ist, ist eine Meldung nicht sachgerecht und allein „zur Sicherstellung der Finanzierung“ nicht erforderlich.

5. Stellenmeldungen

Aus gegebenem Anlass weise ich nochmals darauf hin, dass Stellen nur dann als besetzbar gelten, wenn sie nicht mit eigenem geeignetem Personalüberhang besetzt werden können, weil ein solcher nicht vorhanden ist. Dementsprechend ist eine Stellenmeldung an die Servicestelle ausschließlich dann erforderlich, wenn die Stelle nicht mit eigenem Personalüberhang besetzt werden kann.

Gleichzeitig bitte ich erneut darum, für Stellenmeldungen und Meldungen von Personalüberhangkräften ausschließlich die Vordrucke in der Fassung vom 15.04.2014 zu verwenden, welche mit Rundschreiben zum Stellenbesetzungsverfahren per E-Mail am 16.04.2014 übersandt wurden. Das Rundschreiben und sämtliche Vordrucke sind auch im Intranet unter www.verwalt-berlin.de/sen/finanzen/abteilung-iv/stellenbesetzungsverfahren.php abrufbar.

Im Auftrag
Ruppin

Verfahren zur Meldung und Besetzung freier Stellen – Ergänzung zu Tz. 1.1 des Rundschreibens SenFin IV Nr. 10/2014 vom 15. April 2014

Neufassung des Kriterienkatalogs zur Vermittelbarkeit

Folgende Personalüberhangkräfte gelten grundsätzlich als nicht vermittelbar und sind nicht zu melden. Die Meldung ist zurückzuziehen, sobald eine Personalüberhangkraft eine der nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen erfüllt:

- 1) Personalüberhangkräfte, die voraussichtlich innerhalb der nächsten zwölf Monate auf einer finanzierten Stelle im eigenen Personalwirtschaftsbereich untergebracht werden können.
- 2) Personalüberhangkräfte, die innerhalb der nächsten zwei Jahre in den Ruhestand eintreten oder eine Altersrente beziehen werden, und aus diesem Grund aus dem Dienst des Landes Berlin ausscheiden, sofern nicht die Dienstkraft selbst Interesse an einer Veränderung bekundet.
- 3) Personalüberhangkräfte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, auf Wunsch der Dienstkraft und im Einvernehmen mit der Einsatzdienststelle.
- 4) Personalüberhangkräfte, die eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben.
- 5) Personalüberhangkräfte, die sich in Sonderurlaub befinden.
- 6) Längerfristig (d. h. im Regelfall mehr als drei Monate) erkrankte Personalüberhangkräfte und Personalüberhangkräfte, die sich in einem BEM-Verfahren befinden.
- 7) Personalüberhangkräfte, bei denen arbeits- oder dienstrechtliche Klageverfahren anhängig sind, die auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. auf Entfernung aus dem Amt abzielen.
- 8) Personalüberhangkräfte, deren Arbeitszeitumfang weniger als 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt.
- 9) Personalüberhangkräfte, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr oder nicht mehr vollständig in der arbeitsvertraglich geregelten Tätigkeit eingesetzt werden können.
- 10) Schwerbehinderte Personalüberhangkräfte sowie schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Personalüberhangkräfte, sofern nicht die Dienstkraft selbst Interesse an einer Veränderung bekundet.
- 11) Personalüberhangkräfte, die von der Servicestelle mehr als 20 Mal erfolglos für Stellenbesetzungen benannt worden sind.