



Arbeitshilfe zum Recruitingprozess für die Interessenvertretung

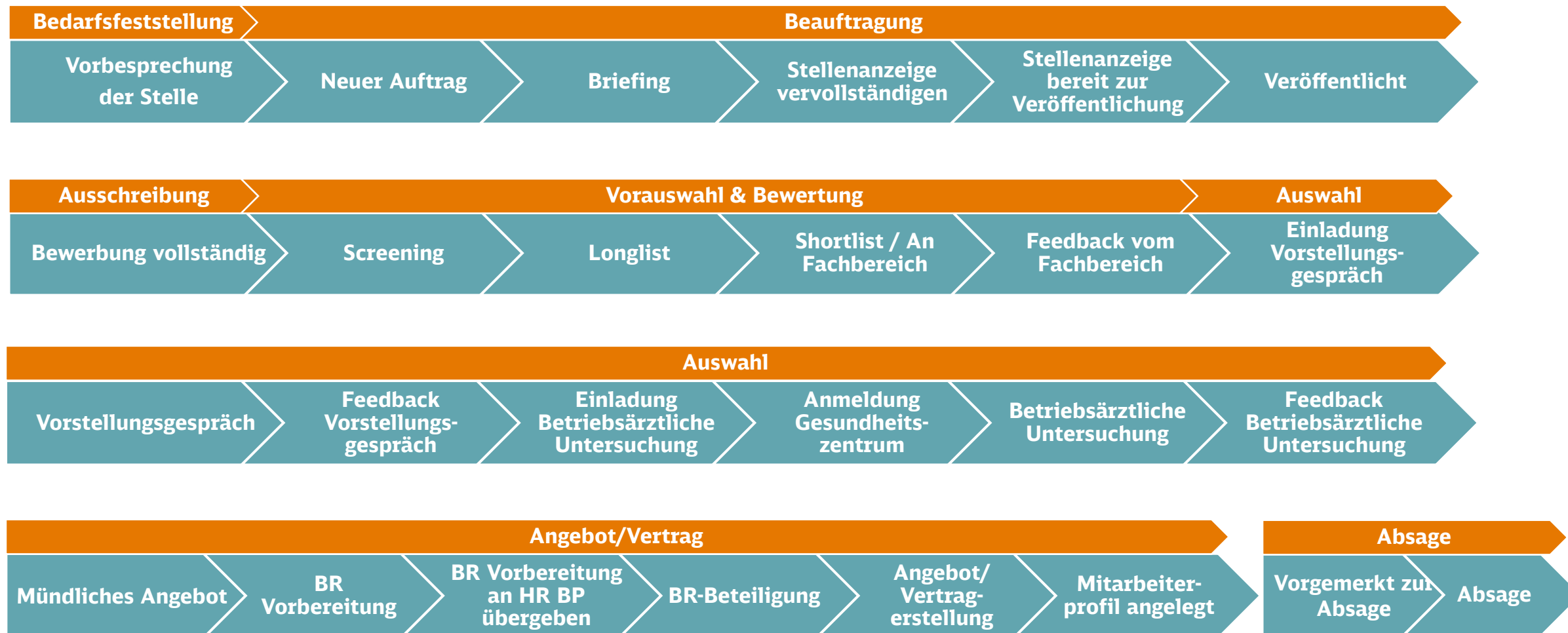
Personalgewinnung | Berlin | 2022



Der Recruitingprozess im Überblick



Mögliche Arbeitsschritte vom Bedarf bis zur Einstellung



Begriffserklärungen

Was bedeutet eigentlich...



Briefing (Auftragsklärungsgespräch)	<ul style="list-style-type: none">• Findet nach Beauftragung in Avature durch die Führungskraft statt• Auftraggeber:in und Recruiter:in besprechen alle inhaltlichen und organisatorischen Details zur auszuschreibenden Stelle• Abstimmung Recruiting-Strategie (intern, extern, eventuelle Marketingmaßnahmen o.ä.)• Klärung der Spielregeln der Zusammenarbeit• Abstimmung Terminblocker für Vorstellungsgespräche sowie deren Inhalt und Ablauf
Screening (Vorauswahl)	<ul style="list-style-type: none">• Der:die Recruiter:in überprüft die Vollständigkeit der Unterlagen und fordert ggfs. zusätzliche Unterlagen an• Der:die Recruiter:in prüft auf Schwerbehinderung/Gleichstellung anhand der Unterlagen bzw. des Personenmerkmals• Der:die Recruiter:in prüft weitere besondere Merkmale und Angaben (MaweMa, Personentyp, Staatszugehörigkeit)• Der:die Recruiter:in überprüft die fachliche Eignung (Passt das Profil zu den ausgeschriebenen Anforderungen?)• Fachliche Eignung nicht gegeben: Alternativprüfung oder Absageprozess anstoßen durch den:die Recruiter:in
Longlist (Parkplatz)	<ul style="list-style-type: none">• Optionaler Workflowschritt für das Recruiting• Arbeitsliste vor der „Shortlist“ für den:die Recruiter:in, z.B. als Parkplatz für B-Kandidat:innen, Kandidat:innen bei denen noch eine Entscheidung aussteht oder als vorübergehendes Sammelbecken für zukünftige Ausschreibungen (z.B. regelmäßig wiederkehrende Quereinstiege)
Shortlist / An Fachbereich (Vorauswahl für den Fachbereich)	<ul style="list-style-type: none">• Der:die Recruiter:in setzt die im Screening als fachlich geeignet beurteilten Kandidat:innen auf die Shortlist• Der Fachbereich kann anhand der vorausgewählten Kandidat:innen auf der Liste entscheiden, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden soll• Fachliche Eignung aus Sicht des Fachbereichs nicht gegeben: Alternativprüfung oder Absageprozess anstoßen durch den:die Recruiter:in

Rollen und Berechtigungskonzept

Pro Rolle wurden auf der Basis der rechtlichen Grundlagen die Portalzugriffe und Sichtbarkeiten definiert

Betriebsrat, HR Business Partner:in, Führungskraft	Ausschreibungen	Interne Bewerber:innen	Externe Bewerber:innen*
	Sichtbar, sobald die Stellenanzeige veröffentlicht ist	Sichtbar ab dem Schritt „Bewerbung vollständig“	Sichtbar ab dem Schritt „Shortlist/ an Fachbereich“
	Sichtbarkeit bis 8 Wochen nach Besetzung bzw. Stornierung der Stelle gegeben.		
Schwerbehinderten- vertrauensperson	Ausschreibungen	Interne Bewerber:innen	Externe Bewerber:innen
	Sichtbar sind auf den Ausschreibungen alle internen, sowie alle externen Bewerber:innen, sobald eine Person mit dem Merkmal „SGB IX“ auf die Stelle verlinkt ist (bis 8 Wochen nach Besetzung bzw. Stornierung der Stelle).		

i Doppelrolle BR und SVP: Wenn die Interessenvertretung durch den:die HR Business Partner:in des Geschäftsfelds bei der Beauftragung einer neuen Stelle als zuständige:r BR und SVP eingetragen wurde, greift die Sichtbarkeit für **beide Rollen**.

i Vertreter:innenregelung SVP: Im System Avature sind durch den HR Business Partner das 1. und 2. stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertrauensperson (wenn vorhanden) für den Fall der Vertretung zu hinterlegen. Darüber hinausgehende örtliche Vereinbarungen sind zulässig.

