

An den Vorsitzenden des „Unterausschusses Produkthaushalt und Personalwirtschaft“ des Hauptausschusses

über den

Vorsitzenden des Hauptausschusses

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Thema

Folgebericht pauschale Mehrausgaben für Personalausgaben/Konzepte in Bezug auf den Titel 46101

Rote Nummer: UA PHPW 0101 vom 16.10.2013

Ansätze: entfällt

Gesamtkosten: entfällt

Der Unterausschuss Produkthaushalt und Personalwirtschaft des Hauptausschusses hat in seiner 16. Sitzung am 29.10.2013 Folgendes beschlossen:

„SenFin wird gebeten, dem UA PH PW zur Sitzung am 03. Juni 2014 einen aktualisierten Folgebericht des Berichts Nr. 5 zur Sammelvorlage 0101 zu pauschalen Mehrausgaben für Personalausgaben vorzulegen.“

Es wird gebeten mit den nachfolgenden Ausführungen den Berichtsauftrag als erledigt anzusehen.

Für das Haushaltsjahr 2015 wurde von der Senatsverwaltung für Finanzen im Kapitel 2940/Titel 46101 eine pauschale Mehrausgabe in Höhe von 10 Millionen Euro für die Umsetzung von zusätzlichen Maßnahmen des Wissenstransfers innerhalb der Berliner Verwaltung veranschlagt.

Um diese Haushaltsmittel einer sachgerechten und zielführenden Verwendung zuzuführen wurden die einzelnen Dienststellen der Berliner Verwaltung an der Erstellung eines Verteilungskonzeptes beteiligt. Die Dienststellen (alle Senatsverwaltungen einschließlich nachgeordneter Behörden sowie die Bezirksämter) hatten die Gelegenheit, für sie dringliche und notwendige Einzelmaßnahmen anzumelden, zu beschreiben und zu priorisieren. Die Dienststellen wurden darauf hingewiesen, dass jeder Vorschlag unabdingbar einen Bezug zum Wissenstransfer aufzuweisen hat. Neben

der Möglichkeit, implementierende bzw. den Wissenstransfer erweiternde Maßnahmen zu benennen, erging der Hinweis, dass ein nicht unerheblicher Teil der Mittel für die Finanzierung vorgezogener Einstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Spezialbereichen verwendet werden soll (sogenannte Stellendoppelbesetzungen).

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Senatskanzlei, der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und der Senatsverwaltung für Finanzen ist dabei, die vorgeschlagenen Maßnahmen zu sichten und zu prüfen.

Vorrangig behandelt wurden zunächst die Kriterien für die Umsetzung von Stellendoppelbesetzungen, da diese einen wesentlichen zeitlichen Vorlauf bedingen (Aus-schreibung, Auswahlverfahren, Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen).

Insgesamt wurden **217 Stellendoppelbesetzungen** im Umfang von rd. **5,4 Mio. €** genehmigt.

Um diese Stellendoppelbesetzungen realisieren zu können, war eine vorherige Klärung des Verfahrens auf Grund beamten-, tarif-, personalvertretungsrechtlicher Vorgaben in Personaleinstellungs- und Auswahlverfahren unabdingbar. Die Arbeitsgruppe hat sich auf nachfolgende grundsätzliche Vorgaben geeinigt. Diese wurden in Arbeitsgesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der Personalwirtschaftsstellen der Haupt- als auch der Bezirksverwaltung besprochen und diskutiert. Zielführende und notwendige Änderungsvorschläge wurden konstruktiv diskutiert und fanden letztendlich Eingang in die Verfahrensbeschreibung.

| | |
|--------------------------------------|--|
| Zeitdauer: | Doppelbesetzung bis zu 6 Monate möglich (Zeiträume, die darüber hinaus gehen, müssen einzeln nachvollziehbar begründet werden) |
| Personenkreis: | Spitzen- und Schlüsselpositionen (Spezialisten, Experten) |
| Stellenwirtschaftliche Absicherung: | Soweit keine freien, für den Wissenstransfer vorübergehend nutzbaren Stellenanteile zur Verfügung stehen, wie folgt: Tarifbeschäftigte Einrichtung einer Beschäftigungsposition für den Zeitraum der Doppelbesetzung Beamte Möglichkeit der von Nr. 1.6 zu § 49 LHO über den vorhandenen Stellenumfang Mehrfach-Besetzung mit dem ausgewählten Nachfolger/ der ausgewählten Nachfolgerin |
| Handlungsempfehlungen/Unterstützung: | Leitfaden zum Wissenstransfer (SenInnSport), Arbeitskreise, Themenbezogene Fortbildungstage an der Verwaltungsakademie, Musterbeschreibungen, Schreiben SenFin |
| Verfahren: | Vorab Personalauswahl- und Einstellungsverfahren Führungskraft und Wissensgeber stimmen sich mit Unterstützung des PE/OE-Bereiches im Vorfeld über Begleitmaßnahmen ab Begleitung durch Externe oder ausgebildete Interne, gleichzeitige Ausbildung der/des internen Wissenstransfer-Zuständigen im Twinning-Verfahren nachhaltige Dokumentation / Transfercontrolling sicherstellen (Musterprozessdokumentationen als Best Practice bereitstellen oder als Vorlage nutzen) ggf. IT-Unterstützung durch verfügbares Office-Produkt (Mindmapping) oder vergleichbare Freeware |

Um den einzelnen Dienststellen des Landes Berlin die Möglichkeit zu eröffnen, Stellendoppelbesetzungen bereits zu Beginn des Haushaltsjahres 2015 zu realisieren, müssen notwendige Auswahlverfahren frühzeitig beginnen.

Die Dienststellen wurden daher mit Schreiben vom 14.04.2014 über die Bewilligung der Stellendoppelbesetzungen sowie über das Verfahren informiert.

Neben den oben ausgeführten Stellendoppelbesetzungen wurden weitere Maßnahmen vorgeschlagen, die sich grob in drei Gruppen einteilen lassen:

a) Organisationsbezogene Maßnahmen

Hier wurden vor allem die Entwicklung und Erarbeitung standardisierter Wissenstransferstrategien für die Dienststellen (auch unter Einbeziehung externer Beratung) oder die Entwicklung von webbasierten bzw. IT-gestützten Wissensdatenbanken und Mitarbeiterportalen genannt.

b) Qualifizierungsmaßnahmen

Folgende Vorschläge wurden unterbreitet:

- Bildung eines zentralen Pools von ausgebildeten externen Dialogbegleitern an der Verwaltungsakademie – die Dienststellen können diese Dialogbegleiter dann über die VAK abrufen bzw.
- Fortbildung von Mitarbeitern der Berliner Verwaltung als Dialogbegleiterinnen/-begleiter (Wissenstransferbegleiterinnen/-begleiter) – jede Behörde sollte entsprechend ihrer Beschäftigtenzahl Begleiter/-innen ausbilden, die dann einen Pool bilden, aus dem sich die Verwaltung nach Absprache bedienen kann
- Qualifizierung von Beschäftigten, um den Prozess des Wissenstransfers in der jeweiligen Organisationseinheit zu organisieren
- Fortführung des Mobilitätsprogramms „Fit for Europe“ (EU-Auslandspraktika)
- Führungskräfteworkshops mit externer Begleitung – Verankerung des Themas als ständige Aufgabe von Führung
- Mentoring-Programme

c) Personenbezogene Maßnahmen

Hier sind insbesondere die Vorschläge der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch bereits ausgeschiedene Dienstkräfte, die als Coach oder Senior Experte den Nachfolgern zur Verfügung stehen und mit Honorarverträgen ausgestattet werden sowie Stellendoppelbesetzungen (Tandembesetzungen) zu nennen.

Die Arbeitsgruppe befasst sich nunmehr ausführlicher mit der möglichen Umsetzung dieser Maßnahmen. Hierzu wurden auch bereits entsprechende Fachleute (der Verwaltungsakademie und aus den IT-Bereichen der Dienststellen) hinzugezogen.

Über die weitere Entwicklung wird dem Abgeordnetenhaus zum 30.06.2014 im Zusammenhang zum Antrag Personalpolitik III (Drs. 17/1128 und 17/1325) berichtet.

In Vertretung

Klaus Feiler
Senatsverwaltung für Finanzen