

**PVPP**  
**0016**

An den

Vorsitzenden des Unterausschusses Personal und Verwaltung  
sowie Produkthaushalt und Personalwirtschaft

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

### **Stellenneubesetzungsverfahren und Vakanz von Stellen (Fortschrittsbericht)**

**Vorgang:** 28. Sitzung des Unterausschusses Produkthaushalt und Personalwirtschaft am 08. März 2016

**PHPW-Nrn.:** PHPW 190 A und B

**Ansätze:** entfällt

**Gesamtkosten:** entfällt

Der Unterausschuss Produkthaushalt und Personalwirtschaft hat in seiner oben bezeichneten Sitzung Folgendes beschlossen:

„SenFin wird gebeten, dem UA PHPW im März 2017 einen Fortschrittsbericht zu den Stellenneubesetzungsverfahren vorzulegen. In diesem Bericht soll auch dargestellt werden, wie lange eine neu zu besetzende Stelle in den einzelnen Verwaltungen vakant ist. Die drei Senats- und Bezirksverwaltungen mit den durchschnittlich längsten Stellenvakanzen werden gebeten, die jeweiligen Gründe darzustellen.“

Ich bitte, den nachfolgenden Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

## I. Optimierung der Stellenbesetzungsverfahren

Mit Bericht rote Nr. 2673/PHPW 0190 A vom 22.02.2016 habe ich erstmalig Optimierungspotenziale bei der Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren dargestellt und konkrete Maßnahmen zur Verfahrensbeschleunigung aufgezeigt. Die vorgestellten Maßnahmen wurden maßgeblich in der auf Beschluss des Rats der Bürgermeister vom 17.12.2015 eingerichteten dienststellenübergreifenden Arbeitsgruppe „Optimierung Stellenbesetzungsverfahren“ erarbeitet<sup>1</sup> und werden seitdem ständig fortentwickelt. Über die Entwicklungen wird den unterschiedlichen Gremien regelmäßig berichtet.

Zuletzt habe ich dem Hauptausschuss mit Bericht rote Nr. 0016 vom 02.11.2016 einen Zwischenstand präsentiert, der von diesem zur Vorberatung an den UA PHPW (jetzt UA PVPP) überwiesen wurde (PVPP 0002). Die weiteren Entwicklungen sind nachfolgend dargestellt:

Die Dienststellen des Landes Berlin sind permanent bestrebt, die Stellenbesetzungsverfahren zu verbessern und haben hierbei bereits gute Erfolge erzielt. Die Fortschritte spiegeln sich auch in den Angaben der Dienststellen bezüglich der Dauer der Vakanz ihrer Stellen wider und sind nach Angaben der Verwaltungen entscheidend auf die Verbesserung der internen organisatorischen Abläufe zurückzuführen. Es wurden beispielsweise folgende Maßnahme ergriffen:

- Erfassung absehbarer Vakanzen in sog. Fluktuationslisten  
Diese ermöglichen es, frühzeitig organisatorische Vorkehrungen zur Nachbesetzung zu treffen (inhaltliche Neugestaltung des Aufgabengebietes, Stellenbewertung, Ausschreibungsverfahren etc.).
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Fachbereichen und Personalservice  
Es wird vermehrt auf eine zentrale Unterstützung der Fachbereiche durch den Personalservice gesetzt. Den Fachbereichen werden Leitfäden zur Stellenbesetzung zur Verfügung gestellt, fachliche Inhouseschulungen durchgeführt sowie zentrale Bewerberbüros implementiert.
- Vereinheitlichung von Prozessschritten  
Den Fachbereichen werden Checklisten zur Verfügung gestellt; gleichartige Aufgabengebiete werden zunehmend als behördeninterne Sammelausschreibungen und -auswahlverfahren durchgeführt.
- Sensibilisierung der Fachbereiche zum Thema Wissenstransfer  
Stellendoppelbesetzungen werden zunehmend realisiert.

Gleichzeitig hat sich im Zuge des Diskussionsprozesses herauskristallisiert, dass sich bestimmte Faktoren einer Steuerung durch die Dienststellen entziehen und die Dauer einer Vakanz verlängern können. Hierzu gehören beispielsweise:

---

<sup>1</sup> vgl. Bericht rote Nr. 2731/PHPW 0213 vom 24.03.2016

- eine defizitäre Bewerberlage insbesondere in Mangelberufen (z. B. Bauingenieure, Ärzte), die dazu führen kann, dass Ausschreibungen wiederholt werden müssen
- bei zunehmender Zahl der Stellenbesetzungsverfahren eintretende Verzögerungen bei der Durchführung von Auswahlgesprächen durch Kapazitätsgrenzen der Beschäftigtenvertretungen im Hinblick auf die Gesprächsteilnahme
- einzuhaltende Kündigungsfristen bei externen Bewerberinnen und Bewerbern sowie die innerhalb der unmittelbaren Verwaltung des Landes Berlins praktizierte Versetzungsdauer von drei Monaten

Diese und weitere Aspekte werden von der Senatsverwaltung für Finanzen in die Erarbeitung der Handlungsstrategien zur landesweiten Verfahrensoptimierung einbezogen. Auch der Senat ist sich der Bedeutung der Thematik bewusst und hat den Themenkomplex Stellenbesetzungen in seinem 100-Tage-Programm festgeschrieben.

Folgende Maßnahmen werden kontinuierlich weiterverfolgt:

## **1. Maßnahmen zur verbesserten Personalgewinnung**

### a) Weiterentwicklung der landesweiten Konzepte zur Personalgewinnung

Der Internetauftritt des Arbeitgebers Land Berlin wurde unter der Federführung der Senatsverwaltung für Inneres und Sport grundlegend neu gestaltet und die Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“ etabliert.

Mit dem Start des Karriereportals wurde das Informationsangebot deutlich verbessert und wird weiterhin angepasst und zielgruppengerecht gestaltet.

### b) Weiterentwicklung der zielgruppenspezifischen Gewinnung von Personal in Mangelberufen

Folgende Maßnahmen wurden unter der Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen angestoßen:

- Imagekampagne für Ärztinnen/Ärzte im Deutschen Ärzteblatt
- Einführung und Finanzierung eines dualen Studiengangs Bauingenieurwesen (Bachelor) mit 18 Studienplätzen an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) für die Bezirke und die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt (jetzt Stadtentwicklung und Wohnen) zum Wintersemester 2016/2017
- Einrichtung und Finanzierung einer zusätzlichen Studienklasse zum Wintersemester 2017/2018 mit 30 Studienplätzen im dualen Studiengang Bauingenieurwesen an der HWR
- Prüfung der Unterstützung einer Studienklasse Verwaltungsinformatik an der HWR

c) Modernisierung der Ausschreibungsmethodik/landesweite Stellenbörse im Karriereportal des Landes Berlin

Die Stellenbörse im Karriereportal des Landes Berlin wird als zentrale Plattform für alle Stellenausschreibungen etabliert.

Die Modalitäten zur Ablösung der Stellenbörse beim Landesverwaltungsamt sowie der Stellenbörse für Personalüberhangkräfte bei der Senatsverwaltung für Finanzen werden ausgearbeitet.

d) Weiterentwicklung der Fortbildung für Recruiter/-innen

Um die Rolle der Recruiter/-innen zu stärken und die Tätigkeiten stärker zu professionalisieren, hatte die Senatsverwaltung für Finanzen gemeinsam mit der Verwaltungsakademie eine Fortbildungsreihe mit sechs Modulen „Basiswissen Recruiting“ konzipiert und im ersten Halbjahr 2016 durchgeführt. Die Bausteinreihe wird derzeit evaluiert, um sie in modifizierter Form neu aufzulegen.

## **2. Maßnahmen zur Prozessoptimierung**

a) Standardisierung von Stellenbesetzungen und Auswahlprozessen

Im Rahmen einer seit September 2016 durchgeführten Geschäftsprozessuntersuchung mit externer Begleitung wurden unter Einbeziehung der Verwaltungen die organisatorischen Strukturen eines Musterstellenbesetzungsverfahrens abgebildet. Grundlage für die Modellierung eines solchen Verfahrens bildeten bereits vorhandene Good-practice-Modelle und Konzepte.

Zur landesweiten Implementierung des nunmehr vorliegenden Muster-Standard-Prozesses zum Stellenbesetzungsverfahren werden derzeit ergänzende Handlungsempfehlungen erarbeitet.

b) Flächendeckende Einführung des IT-Fachverfahrens „E-Recruiting“

Wesentliches Optimierungspotenzial wird von den Dienststellen in der verstärkten Nutzung des E-Recruiting-Systems rexx gesehen. Verzögerungen bei der zunächst bis Ende 2016 vorgesehenen landesweiten Einführung ergaben sich unter anderem aus den (bislang) dezentral durchzuführenden Beteiligungsverfahren mit den Beschäftigtenvertretungen und den Datenschutzbeauftragten.

Am 27.02.2017 hat der Lenkungsrat für IKT, E-Government und Verwaltungsmodernisierung (IKT-Lenkungsrat) das E-Recruiting-System als landesweites Standardverfahren empfohlen. Dies eröffnet den Weg für eine zentrale Verfahrensbeteiligung des Hauptpersonalrats. Das Beteiligungsverfahren wird derzeit eingeleitet. Ziel ist es, den landesweiten Rollout bis Ende 2017 abzuschließen.

## II. Dauer der Stellenvakanzen

Eine Übersicht über die Anzahl der in den einzelnen Dienststellen durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren und die Dauer der Stellenvakanzen wurde erstmals mit Bericht rote Nr. 2673/PHPW 0190 A vorgelegt. Diese Zahlen wurden den aktuellen Angaben der Dienststellen für die ersten drei Quartale des Jahres 2016 gegenübergestellt. Die Gesamtübersicht mit den Vergleichszahlen 2014/2015 enthält Anlage 1.

Anmerkung: Es ist zu berücksichtigen, dass die Angaben der Dienststellen keine absolute Vergleichbarkeit zulassen, sondern tendenzielle Entwicklungen aufzeigen. Abweichungen ergeben sich durch dienststellenspezifisch unterschiedliche Herangehensweisen bei der Ermittlung der Daten, die abweichenden Abfragezeiträume sowie ein im Laufe des Diskussionsprozesses verändertes Verständnis in Bezug auf die Verwendung bzw. Unterscheidung von Begrifflichkeiten.

Mit der zunehmend detaillierteren Befassung mit der Thematik hat sich die Einschätzung manifestiert, dass nicht die Dauer eines Stellenbesetzungsverfahrens allein maßgebliche Größe ist, sondern auch die Dauer der Vakanz einer Stelle eine entscheidende Rolle spielt. Dementsprechend zielt die Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens nicht nur auf eine Verfahrensbeschleunigung ab, sondern ebenso, die Dauer der Vakanz so kurz wie möglich zu halten. Als Vakanz wird dabei der Zeitraum verstanden, in dem eine Stelle nicht besetzt ist.

Beide Zeiträume – Stellenvakanz und Besetzungsverfahren – können erkennbar voneinander abweichen. Grundsätzlich gilt, dass ein frühzeitiger Beginn des Stellenbesetzungsverfahrens eine kürzere Vakanz zur Folge hat. Allerdings lässt eine längere Vakanz keinerlei Rückschlüsse auf ein weniger gut geführtes Besetzungsverfahren zu, da nicht alle Vakanzen im Vorfeld bekannt sind und ein frühzeitiger Verfahrensbeginn insofern ausgeschlossen ist. In die Dauer einer Vakanz spielen auch weitere Faktoren hinein, die nicht von den Dienststellen beeinflusst werden können (vgl. hierzu Teil I des Berichts).

Im Betrachtungszeitraum I. bis III. Quartal 2016 wurden insgesamt 3.480 Stellenbesetzungsverfahren in Hauptverwaltung und Bezirken durchgeführt. Referenziert auf den Vergleichswert aus dem Vorbericht bedeutet dies eine Steigerung um über 175 %. Dabei konnten die meisten Dienststellen ihre Vakanzzeiträume verkürzen. Lediglich in drei Bezirken und einer Senatsverwaltung hat sich die durchschnittliche Vakanz im aktuellen Abfragezeitraum gegenüber den Vergleichswerten 2014/2015 verlängert.

In diesen Dienststellen ist durchgängig ein Anstieg der durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren zu verzeichnen, der mit den gleichen Personalkapazitäten zu bewältigen war. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die Abfragezeiträume wesentlich voneinander abweichen; die aktuellen Angaben beziehen sich lediglich auf ein Dreivierteljahr. Spitzen nach oben und unten dürften sich im Jahresmittel eines Zweijahreszeitraums (entsprechend der vorherigen Betrachtung) wieder relativieren.

Die Verlängerung der durchschnittlichen Vakanzen in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie im Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg ist in

erster Linie auf den erheblichen Anstieg der Stellenbesetzungsverfahren zurückzuführen. In den Bezirken Charlottenburg-Wilmersdorf und Tempelhof-Schöneberg wird die Verlängerung der durchschnittlichen Vakanz zusätzlich mit einer im maßgeblichen Zeitraum mit dem Ziel der Vereinheitlichung und Straffung von Prozessen parallel durchgeführten vollständigen Umstrukturierung der Serviceeinheit Finanzen und Personal bzw. besonders aufwendigen Besetzungsverfahren begründet.

Im Gesamtergebnis hat sich innerhalb des Betrachtungszeitraums die durchschnittliche Dauer der Vakanz der zu besetzenden Stellen mit 4,4 Monaten gegenüber den Vorjahresangaben von 5,3 Monaten signifikant verringert. Die Verkürzung der durchschnittlichen Vakanz zeigt sich sowohl in der Haupt- als auch in den Bezirksverwaltungen, mit einem Monat bzw. 0,9 Monaten kürzeren Vakanzzeiten im Vergleich zum Vorbericht.

Auch die drei Senats- und Bezirksverwaltungen mit den im Berichtszeitraum 2014/2015 längsten Stellenvakanzen konnten diese deutlich verkürzen. Die gesonderten Stellungnahmen der Dienststellen sind diesem Bericht als Anlagen 2 bis 7 beigefügt.

Hauptverwaltung:

- |   |          |       |
|---|----------|-------|
| - Senatsverwaltung für Inneres und Sport              | Anlage 2 | S. 8  |
| - Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen | Anlage 3 | S. 10 |
| - Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt    | Anlage 4 | S. 11 |

Bezirksverwaltung:

- |                                  |          |       |
|----------------------------------|----------|-------|
| - Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf | Anlage 5 | S. 13 |
| - Bezirksamt Pankow              | Anlage 6 | S. 16 |
| - Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf | Anlage 7 | S. 18 |

In Vertretung

Klaus Feiler  
Senatsverwaltung für Finanzen

## Anlage 1 – Übersicht über Stellenbesetzungsverfahren und Vakanzen der Senatsverwaltungen und Bezirke des Landes Berlin

Senatsverwaltung /Bezirk	I. bis III. Quartal 2016		Vergleichswerte 2014/2015 (gemäß Bericht rote Nr. 2673)	
	Anzahl abgeschlossener Besetzungsverfahren	durchschnittliche Stellenvakanz in Monaten	Anzahl abgeschlossener Besetzungsverfahren	durchschnittliche Stellenvakanz in Monaten
Insgesamt	3.480	4,4	3.337	5,3
Hauptverwaltung insgesamt	2.305	4,3	2.109	5,3
03 - Regierende/r Bürgermeister/in (inkl. Kulturelle Angelegenheiten)	36	1,7	83	2,8
Skzl	16	3,2	x	x
Kultur	20	0,6	x	x
05 - Inneres und Sport	750	5,2	419	5,8
SenInnSport	93	6,0	17	5,0
PolPräs	198	6,0	324	6,0
Feuerwehr	71	5,5	53	5,0
LABO	318	4,3	13	4,3
LVvA	70	6,0	12	5,5
06 - Justiz und Verbraucherschutz	215	3,0	205	5,0
09 - Arbeit, Integration und Frauen	30	4,8	54	6,0
10 - Bildung, Jugend und Wissenschaft *	228	4,0	184	3,1
11 - Gesundheit und Soziales	328	3,3	273	5,2
GesSoz (ohne nE)	42	5,8	43	7,4
LAGeSo/LAF	280	2,8	208	4,6
WASSt	2	7,8	18	5,5
Gerichtsmedizin	2	8,3	4	13,8
Gemeinsames Krebsregister	2	8,1	x	x
12 - Stadtentwicklung und Umwelt	193	5,0	176	6,5
13 - Wirtschaft, Technologie und Forschung	47	3,3	28	5,9
WiTechForsch	44	3,4	x	x
Landesamt für Mess- und Eichwesen	3	1,6	x	x
15 - Finanzen (einschl. Finanzämter/LHK)	478	4,4	687	5,6
Bezirksverwaltungen insgesamt	1.175	4,5	1.228	5,4
Mitte	35	4,7	101	5,3
Friedrichshain-Kreuzberg	88	4,9	45	4,2
Pankow	75	3,2	111	7,6
Charlottenburg-Wilmersdorf	25	5,6	44	4,2
Spandau	142	4,2	155	4,6
Steglitz-Zehlendorf	182	4,1	98	6,0
Tempelhof-Schöneberg	74	5,4	129	4,6
Neukölln	51	5,4	85	5,3
Treptow-Köpenick	75	3,5	98	5,0
Marzahn-Hellersdorf	36	4,2	75	8,2
Lichtenberg	130	3,9	223	5,0
Reinickendorf	262	5,3	64	5,4

\*) Verwaltungs-Ministerialbereich (ohne pädagogisches und nichtpädagogisches Personal an Schulen).

## **Anlage 2 – Stellungnahme der Senatsverwaltung für Inneres und Sport**

Die Verfahrensdauer bei Stellenbesetzungen in der SenInnSport hat sich wesentlich verbessert, da die Abteilungen im Zusammenspiel mit der Personalwirtschaftsstelle frühzeitig mit den Ausschreibungsverfahren beginnen, so dass längere Vakanzen vermieden werden. So wurden z.B. die über den Haushalt 2016/2017 neu etatisierten Stellen/Planstellen mit dem Hinweis „....Ausschreibung erfolgt vorbehaltlich der Zustimmung durch den Haushaltsgesetzgeber“ bereits nach Abschluss der Haushaltsverhandlungen vor der Verabschiedung des Haushaltsgesetzes im Dezember 2015 ausgeschrieben. Ein Teil der neu zu besetzenden Stellen konnte somit zeitnah besetzt werden.

Es wurden zudem weitere Maßnahmen ergriffen und ausgebaut, um die Verfahren zu beschleunigen. Zum einen wird das Online-Recruiting System rexx zunehmend angewendet. Damit können Bewerbungen standardisiert und die Kommunikation beschleunigt werden. Die Fachabteilungen der SenInnSport nutzen rexx seit Oktober 2016, die Polizei Berlin ab 2017. Die Berliner Feuerwehr nutzt dieses bereits seit dem 2. Quartal 2016,

Das LABO hat aufgrund der Vielzahl der Beschäftigungspositionen im Rahmen der DKA 2016/2017 zudem personell aufgestockt und zwei weitere Mitarbeiter sowie zwei RIaP mit den Einstellungsverfahren betraut.

Zudem führt das LVwA interne Informationsveranstaltungen durch, um angehende Verwaltungsfachangestellte für die freiwerdenden Posten zu sensibilisieren. Über die VAK, SenInnSport und Bezirksämter werden diese gezielt angesprochen. Durch diese gestraffte und persönliche Vorstellung konnten Nachwuchskräfte gewonnen und das Verfahren deutlich beschleunigt werden.

Im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2016/2017 wurden in der SenInnSport insgesamt 99,5 Stellen/ Planstellen neu etatisiert und mussten in der Folge ausgeschrieben und besetzt werden. Des Weiteren wurden Aufgabengebiete aufgrund altersbedingter Fluktuation und nicht planbarer Fluktuation vakant. Von den 99,5 neu etatisierten Planstellen/ Stellen sind zwischenzeitlich 27 Stellen besetzt. Bei 17 weiteren Aufgabengebieten ist die Auswahl im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens getroffen worden, aber noch keine Abordnung des/der künftigen Stelleninhabers/in erfolgt. Somit sind derzeit fast 45 % der neuen Stellen besetzt. In der Regel werden Stellenbesetzungsverfahren in der SenInnSport zwischenzeitlich spätestens nach 6 Monaten, von der Vakanz des Aufgabengebietes bis zur endgültigen Besetzung mit dem/der neuen Stelleninhaber/in erfolgreich abgeschlossen.

Eine Ausnahme bei der durchschnittlichen Dauer der Besetzungsverfahren bildet die Abteilung II – Verfassungsschutz aufgrund der teilweise lang andauernden Sicherheitsüberprüfung (bis zu 6 Monate). Des Weiteren wird wahrgenommen, dass Stellenausschreibungen erfolglos verlaufen, da sich keine oder keine geeigneten Bewerber/innen auf die Ausschreibungen bewerben. In diesen Fällen kommt es zu Verzögerungen, da neu ausgeschrieben werden muss.

Für die Polizei Berlin liegt durchschnittliche Besetzungsdauer vakanter Stellen weiterhin bei 6,0 Monaten. Schwierigkeiten liegen bei hohen Bewerbungszahlen und



damit verbundener zeitaufwändiger Prüfungen sowie wiederholter Ausschreibungen auf Grund mangelnder oder nicht geeigneter Bewerber. Auch die längeren Kündigungsfristen der Bewerber stehen einem schnelleren Verfahren entgegen.

Die Berliner Feuerwehr hat 2015 von 71 Stellenbesetzungsverfahren 65 in 6,8 Monaten besetzen können. Dabei wurden Stellen vielfach rechtzeitig vor freierwerden ausgeschrieben. Die Bearbeitungszeit der weiteren 6 Stellen liegt bei 13,5 Monaten. Der Durchschnitt liegt damit bei ca. 8 Monaten. Im Jahr 2016 wurden bisher 65 Stellenbesetzungsverfahren gestartet. Hiervon sind zwischenzeitlich 19 mit einer durchschnittlichen Bearbeitungszeit von 5,5 Monaten abgeschlossen. 46 Verfahren sind bei einer durchschnittlichen Laufzeit von bisher 3,5 Monaten noch nicht beendet. Eine abschließende Aussage zur durchschnittlichen Dauer der Stellenbesetzungsverfahren des Jahres 2016 ist derzeit nicht möglich.

Da das LABO mit der DKA 2016/2017 so viele Stellen wie zuletzt vor 25 Jahren erhalten hat, ist eine Umstrukturierung der gesamten Abteilung vorgesehen. Es bedarf neuer Beschreibungen der Aufgabenkreise und der Erstellung neuer Anforderungsprofile. Die Stellenausschreibungen wurden für Außeneinstellungen zugänglich gemacht, was den Bewerberkreis um ein vielfaches erhöhte. Bisher liegt die durchschnittliche Dauer bei 4,25 Monaten, wobei darauf hingewiesen wird, dass diese Dauer vorher deutlich unter 4 Monaten lag. Lediglich wegen der o.g. großen Anzahl der (möglichst gleichzeitig) zu besetzenden Stellen, kam es zu Verzögerungen.

Im LVwA liegt die durchschnittliche Dauer bei 24 - 32 Wochen, kürzere Verfahren ergaben sich nur bei internen Interessenbekundungsverfahren, hausinternen Bewerbungen oder bei der Übernahme von RIaP.

### **Anlage 3 – Stellungnahme der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen**

Im Ergebnis der Statistik zur durchschnittlichen Dauer der Stellenbesetzungsverfahren in den Jahren 2014 und 2015 des Berichtes an den Hauptausschuss (rote Nummer 2673 bzw. UA PHPW 0190 A) gehörte die SenArblntFrau mit einer durchschnittlichen Verfahrensdauer von 6,0 Monaten (landesweit = 5,3 Monate) zu den drei Senatsverwaltungen mit den durchschnittlich längsten Stellenvakanzen.

Hinsichtlich der abgefragten Gründe für die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren verweise ich auf meine Beantwortung der Frage 3 „Hinderungsgründe bei Stellenbesetzungen“ im Bericht zur Roten Nummer UA PHPW 0190 B sowie auf die ergänzenden, umfassenden Erläuterungen, die dort insbesondere in der Anlage 12 – Gründe für langwierige Besetzungsverfahren – und Anlage 13 – Konkretisierung der Hinderungsgründe - schwierige Bewerbersituation – detailliert dargestellt sind.

Maßnahmen zur Beschleunigung der Stellenbesetzungsverfahren wurden ebenfalls bereits in meiner Zulieferung zum Bericht zur Roten Nummer UA PHPW 0190 B erörtert.

Die beschriebenen und in der Vergangenheit ergriffenen Maßnahmen werden in meinem Haus stetig fortgeführt.

So findet die im Ergebnis der „Arbeitsgruppe schnellere Einstellungen“ seit April 2015 eingeführte sog. „Checkliste über Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren“ in der SenArblntFrau weiterhin Anwendung. Die „Checkliste“ enthält geregelte Vorgaben, die allen Führungskräften als Hilfsmittel für die Steuerung des Verfahrens dienen soll. Sie nennt alle grundsätzlich zu bedenkenden Arbeitsschritte und konkretisiert die auf den Einzelfall bezogenen Arbeitsschritte, um die Führungskräfte in jedem Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren zu unterstützen.

Aufgrund der Erfahrungen aus den abgeschlossenen Stellenbesetzungsverfahren wird die „Checkliste“ bei Bedarf aktualisiert.

In der von der „Arbeitsgruppe schnellere Einstellungen“ geführten Diskussion der notwendigen Maßnahmen zur Beschleunigung von Einstellungen wurde u.a. auch erkannt, dass Optimierungspotenziale vor allem bei den Abteilungen als Leistungs- und Verantwortungszentren in der Senatsverwaltung liegen. Die SenArblntFrau empfiehlt daher weiterhin den Führungskräften, in den Jahresgesprächen zu erörtern, wann mit dem Freiwerden einer Stelle zu rechnen ist, um möglichst rechtzeitig, d.h. sobald das Freiwerden einer Stelle bekannt wird, das Besetzungsverfahren einzuleiten.

## **Anlage 4 – Stellungnahme der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt**

### (1) Durchschnittliche Dauer von Stellenbesetzungsverfahren bzw. Vakanzen

In den ersten drei Quartalen des Jahres 2016 wurden in der SenStadtUm 193 Stellenbesetzungsverfahren abgeschlossen. Etwa ein Drittel dieser Verfahren bezog sich auf Vakanzen, die durch ein vorzeitiges Ausscheiden des/der vorherigen Stelleninhabers/in begründet waren. Ein Besetzungsverfahren dauerte durchschnittlich 5,0 Monate, gerechnet vom Beginn der Stellenausschreibung bis zur Auswahlentscheidung.

Die Dauer einer Vakanz (vom Zeitpunkt des Freiwerdens bis zur Besetzung einer Stelle) variiert sehr stark. Durchschnittlich betrug sie 5,1 Monate in den ersten drei Quartalen des Jahres 2016. In bestimmten Fällen konnten Vakanzen vermieden bzw. knapp gehalten werden, z.B. bei planbaren Altersaustritten und frühzeitigem Beginn von Nachbesetzungsverfahren, bei Stellendoppelbesetzungen im Rahmen des Wissenstransferprogramms oder der Entfristung vorheriger befristeter Arbeitsverhältnisse. Bei Stellen mit schwieriger Bewerberlage oder längeren Kündigungsfristen seitens der ausgewählten Bewerber/innen bezüglich ihres vorherigen Arbeitsverhältnisses müssen hingegen weitaus längere Vakanzen in Kauf genommen werden. Die Länge einer Vakanz kann in diesen Fällen nur sehr bedingt oder gar nicht durch die Verwaltung positiv beeinflusst werden.

### (2) Gründe für die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren

Als Gründe für länger andauernde Besetzungsverfahren bzw. Vakanzen sind zu nennen:

- schwierige Bewerberlage aufgrund starker Nachfrage bestimmter Berufe / Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Bauingenieure) und vergleichsweise schlechtere Konditionen im Land Berlin (bspw. niedrigere Bezahlung oder nur befristete Arbeitsverhältnisse) ggü. anderen Einrichtungen, Institutionen und Firmen
- Wiederholung von Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren bei ungenügender Bewerberlage oder bei kurzfristiger Absage von ausgewählten Bewerbern/innen
- organisatorische Überlegungen im Vorfeld einer Stellenausschreibung (Festlegung von Aufgabenzuschnitten und Anforderungen, organisatorischen Zuordnungen, Bewertung des Aufgabengebiets usw.) soweit freie Stellen nicht unverändert nachbesetzt werden
- in Einzelfällen Konkurrentenklageverfahren

### (3) Maßnahmen zur Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren

In der SenStadtUm wird im Rahmen eines Projekts seit Mai dieses Jahres das Verfahren E-Recruiting (rexx) eingeführt. Das Verfahren befindet sich seit September 2016 im Echtbetrieb, d.h. Stellen werden fortan unter Anwendung dieses Verfahrens ausgeschrieben und die von rexx unterstützten Arbeitsschritte elektronisch abgewickelt. Ziel des Projekts ist die Anwendung in allen Abteilungen der SenStadtUm bis zum Jahresende 2016. Spürbare Vereinfachungen und eine Ver-

fahrensbeschleunigung werden sich erst im Laufe einer konsolidierten Anwendung in den nächsten Monaten einstellen können. Statistische Erhebungen zur Verfahrensdauer und vergleichende Betrachtungen zur Frage einer etwaigen Beschleunigung werden erst nach mindestens zwei Jahren der Verfahrensanwendung vorgenommen werden können. Über einen Beschleunigungseffekt können deswegen ggf. noch keine Angaben gemacht werden. Daneben werden von der Projektleitung Erkenntnisse der bei der SenFin gegründeten Unterarbeitsgruppe „Optimierung Stellenbesetzungsverfahren / Geschäftsprozessoptimierung“ aufgegriffen und in die laufende Projektarbeit mit dem Ziel, hausinterne Beteiligungsprozesse besser zu organisieren, eingebracht.

Soweit gleichartige Aufgabengebiete zu besetzen sind, werden diese möglichst in Form von Sammelbesetzungsverfahren in zentraler Zuständigkeit durchgeführt. In der ersten Jahreshälfte 2016 wurden auf diese Weise innerhalb von nur drei Monaten Auswahlverfahren für die Besetzung von 38 Beschäftigungspositionen für Bauungsplaner/innen und 30 Beschäftigungspositionen für Sachbearbeiter/innen zur Verfolgung des Zweckentfremdungsverbots von Wohnraum erfolgreich betrieben. Infolge der mit der 18. Legislaturperiode zu vollziehenden Ressortveränderung und des dann gegebenen übersichtlicheren Ressortzuschnitts wird über die Bündelung von Zuständigkeiten von Stellenbesetzungsverfahren in einer zentralen Serviceeinheit zu überlegen und entscheiden sein. Hieraus könnten sich qualitative und quantitative Nutzeneffekte ergeben.

## **Anlage 5 – Stellungnahme des Bezirks Steglitz-Zehlendorf**

In den ersten drei Quartalen des Jahres 2016 wurden im Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin insgesamt **182** Besetzungsverfahren abgeschlossen. Die durchschnittliche Dauer der Besetzungsverfahren lag bei **4,06 Monate**.

Die durchschnittliche Dauer der Besetzungsverfahren für den Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 30.11.2015 lag bei 6,00 Monaten, so dass eine Verkürzung der Stellenbesetzungsverfahren um **1,94 Monate** erreicht werden konnte.

Im Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin wurde zum Ende des Jahres 2015 eine interne Arbeitsgruppe Einstellungsverfahren / Stellenbesetzungsverfahren mit dem Auftrag eingerichtet, einen Vorschlag für die Optimierung von Einstellungs- bzw. Stellenbesetzungsverfahren zu entwickeln.

Die ämterübergreifende Arbeitsgruppe setzte sich aus drei Amtsleitungen, zwei Büroleitungen sowie Dienstkräften des Steuerungsdienstes (StD), der Serviceeinheit Finanzen, der Serviceeinheit Personal und den Beschäftigtenvertretungen zusammen.

Die Arbeitsgruppe identifizierte vier Hauptbrennpunkte, die bisher zu einer Verlängerung der Einstellungs- / Stellenbesetzungsverfahren geführt haben.

Diese Brennpunkte sind

1. ein verspäteter Verfahrensbeginn,
2. eine lange Bearbeitungszeit von Stellenbewertungsgutachten,
3. die Qualität des Auswahlverfahrens,
4. kein ausreichend vorhandenes Personal in den für Stellenbesetzungsverfahren und Stellenbewertungen zuständigen Organisationseinheiten

Folgende Lösungsansätze wurden erarbeitet:

zu Brennpunkt 1:

1. Eine verbesserte vernetzte Zusammenarbeit zwischen den Serviceeinheiten und den Fachämtern. So werden z. B. jährlich aktuelle Mitarbeiterübersichten mit Angaben u.a. zum frühestmöglichen und zum regulären Austritt, der Angabe ob die Möglichkeit der Stellendoppelbesetzung besteht, Hinweise zum Wissenstransfer und zum Beginn der Nachfolgebesezung zur Verfügung gestellt.
2. Verbesserung des regelmäßigen Austausches zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in z.B. in Jahresgesprächen; hier über anstehende/beabsichtigte Austritte

3. Frühzeitige Entscheidungen, mit welchen Aufgabeninhalten die Stellen wiederbesetzt werden sollen; die frühzeitige Erarbeitung von Unterlagen, die für eine Stellenausschreibung vorliegen müssen.

Diese sind:

- ein aktuelles ggf. überarbeitetes Anforderungsprofil
- eine aktuelle bzw. überhaupt eine Bewertung für das ausgeschriebene Aufgabengebiet
- eine mit dem aktuellen Anforderungsprofil übereinstimmende Stellenausschreibung

#### zu Brennpunkt 2

Verkürzung der Laufzeit von Bewertungsgutachten.

Folgende Maßnahmen wurden vereinbart:

- Festlegung und Kontrolle von Zielzeiten (inkl. Maßnahmenkatalog bei Zeitzielanforderungen ergänzen)
- Personelle Verstärkung mit Bildung von reinen Bewertungssachgebieten  
Bewertungsvermutung bei Überschreitung von Zielzeiten
- Der zur Bildung von Arbeitsvorgängen erstellte Leitfaden ist nochmals an die Büroleitungen zu kommunizieren
  - Regelmäßige Inhouse-Schulungen
  - Vor-Ort-Besuche der Bewerber/innen
  - Überblick über unbearbeitete Arbeitsgebiete bezügl. Stellenbewertungen erstellen

#### zu Brennpunkt 3

Die AG sah es als zwingend erforderlich an, bei allen Akteuren eines Auswahlverfahrens eine Rechtsklarheit und Prozessklarheit herbeizuführen. Als Lösungsansätze wurden folgende Maßnahmen klassifiziert:

- Erstellung eines Leitfadens u.a. mit Prozessbeschreibung und Vordrucken; die Umsetzung erfolgt in einer Unterarbeitsgruppe
- Erstellen von Musterprozessen
- Verstärkte Nutzung der regelmäßigen Büroleitungsrunde (BL-Runde) zum Austausch / Aufnahme von bilateralen Themen in der BL-Runde / ständiger Tagesordnungspunkt „kollegiale Beratung“; Ergänzung / Überarbeitung des Leitfadens in der BL-Runde
- Erstellung und Versendung von regelmäßigen hausinternen Rundschreiben in kürzeren Abständen als bisher (ggf. Erinnerung an bereits länger bestehende rechtliche Regelungen)
- regelmäßige Schulungen für neue am Prozess beteiligten Akteure; Auffrischungsschulungen für alle anderen beteiligten Akteure
- Kommunikation zwischen Amtsleitung und der Büroleitung (BL) stärken, z.B. durch Einbindung der BL in Jour Fixe

#### zu Brennpunkt 4

Die Zahl der Beschäftigten im Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf hat sich bereits erhöht und wird sich weiter erhöhen. Die damit verbundene Einstellung von mehr Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften und die Wiederbesetzung vakanter Stellen hat bereits bzw. wird zukünftig zwingend zu einem Personalmehrbedarf bei den personalbetreuenden und mit der Stellenbesetzung betrauten Bereichen führen (Büroleitungen, SE Personal, SE Finanzen FB Stellenplanung/ -wirtschaft und Personalwirtschaft, Steuerungsdienst). Die Personalpolitik des Landes Berlin seit den 1990er Jahren sowie der demografische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel zwingt das Bezirksamt dabei, nicht nur zu erkennen, wie hoch der personelle Mehrbedarf ausfallen wird; eine ganze Reihe von Gründen legen zudem nahe, dass hierfür auch ein erhöhter Betreuungsaufwand bereits schon notwendig ist.

- Wir gewinnen zu wenig Menschen, weil der öffentliche Dienst in seiner Bezahlungsstruktur nicht mehr attraktiv genug ist; deshalb muss unter anderem auch der Aufwand zur Personalgewinnung erhöht werden.
- Es sind keine Besetzungen aus dem Stellenpool des Landes mehr zu erwarten, die mit einem hinreichenden Verwaltungsaufwand bearbeitet werden können; dagegen nimmt die Zahl der Außenbewerbungen zu, die einen erheblich größeren Aufwand erfordern.
- Die Zahl der Ausschreibungen hat sich auf vielfältigen Plattformen deutlich erhöht, da Ausschreibungen allein unter den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Bezirk oder auch im Land keine ausreichende Zahl von geeigneten Bewerbern/innen generieren.
- Es sind eine höhere Anzahl von Bewerbungen zu verzeichnen. Durch die Öffnung der Ausschreibungen nach außen erhöht sich jedoch die Zahl der nicht geeigneten Bewerberinnen und Bewerber; diese erfordern jedoch einen erheblichen Bearbeitungsaufwand.
- Durch den Bologna-Prozess hat sich die Vielfalt der Qualifikationsnachweise der Bewerber/innen deutlich erhöht; diese bedingen einen erhöhten Arbeitsaufwand bei der Evaluation.
- Alle Stellenbesetzungsverfahren sollen (weiterhin) in guter Qualität und zeitnah durchgeführt werden.
- Vor allem bedingt durch neue Kommunikationstechnologien und allgemeiner technischer Entwicklung aber auch durch neue Aufgaben wandeln sich die Arbeitsgebiete heute in schnellerem Maße und grundlegender als früher. Dies erfordert eine häufigere Anpassung der Stellenbeschreibungen bzw. Bewerbungen.

## **Anlage 6 – Stellungnahme des Bezirks Pankow**

Ausführungen zu den jeweiligen Gründen bzgl. der Dauer der Stellenbesetzungsverfahren und welche Maßnahmen ergriffen wurden

In der Übersicht zur Dauer der Stellenbesetzungsverfahren im Zeitraum 01.01.2014 bis 30.11.2015 ist als "Startzeitpunkt" des Stellenbesetzungsverfahrens das Datum der Veröffentlichung der Stellenausschreibungen genannt. Der Zeitraum beinhaltet zusätzlich neben den unterschiedlichen Ausschreibungsfristen der Stellen auch Zeiträume, die u.a. der Vorbereitung und Durchführung von Auswahlverfahren dienen. In der Übersicht zur Dauer der Stellenbesetzungsverfahren im Zeitraum 01.01.2016 bis 30.09.2016 wurde als "Startzeitpunkt" die Besetzbarkeit der Stelle (vakant ab) verwendet. Damit liegt hier was die Dauer der Besetzungsverfahren angeht keine Vergleichbarkeit vor.

Die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren hat sich im Bezirksamt Pankow erhöht (von 4,8 pro Monat auf 8,3 pro Monat). Diese führte in der Regel zu einem höheren Verwaltungsaufwand im zentralen Bewerbermanagement und in den Büroleitungen der Geschäftsbereiche. Das zentrale Bewerbermanagement wurde daher dauerhaft um eine weitere Beschäftigte verstärkt. Zeitgleich erfolgte eine erhöhte Beratung zu Stellenausschreibungen und zu den Auswahlentscheidungen, um die Qualität der Auswahlentscheidung weiterhin nachhaltig zu verbessern. Die Bereiche werden zusätzlich durch ein Handbuch der Serviceeinheit Steuerungsdienst/Finanzen/Personal zur rechtsicheren Personalauswahl unterstützt. Damit soll das Risiko von Konkurrenzklagen minimiert und damit eine fristgerechte Besetzung der Stellen gerade bei herausgehobenen Funktionen ermöglicht werden.

Das Bezirksamt hatte und hat u.a. aufgrund des demografischen Wandels in der Verwaltung auch Führungsfunktionen mit Ergebnisverantwortung verstärkt nachzubesetzen. Zum anderen ist eine spätere Nachbesetzung von Stellen auch auf eine verschlechterte Bewerber/innenlage auf Stellen im Bezirksamt Pankow zurück zu führen. Diese führte in der Regel zu einer erneuten veränderten Stellenausschreibung oder Verlängerung der Ausschreibungsfrist der ausgeschriebenen Stelle. Nach der erfolgten Auswahl von Bewerber/innen erreichen uns zunehmend mehr Anfragen zu beabsichtigten Eingruppierung der Bewerber/innen. Ist die angebotene Eingruppierung aus der Sicht der Bewerber/innen nicht adäquat zu der erwarteten Leistung, führt dies idR zu Absagen der Bewerber/innen und ggf. zu einer erneuten Stellenausschreibung, wenn keine geeigneten Bewerber/innen aus dem bisherigen Verfahren vorhanden sind. Die Anzahl der sogenannten freien Bewerber/innen, die bislang nicht in der Berliner Verwaltung sind, steigt. Dies führt zu einem veränderten Verwaltungsaufwand. So verfügen diese bsw. vermehrt nicht über mit dem Land Berlin vergleichbare Leistungseinschätzungen. Diese sind sachgerecht zu deuten und zu interpretieren. Die Besetzung von Stellen ist davon abhängig, zu welchem Zeitpunkt die ausgewählte Person ihren Dienst bei uns antreten kann. Nicht alle Bewerber/innen stehen uns mit dem frühestmöglichen Zeitpunkt der Besetzung der Stelle zur Verfügung. Die Verfahren zur Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren werden daher regelmäßig mit den Verfahrensverantwortlichen im Bezirksamt Pankow evaluiert. Mit der beabsichtigten Einführung des E-Recruitings im Bezirksamt Pankow wird sich der Verwaltungsaufwand für die Besetzung von Stellen vermindern. Es ist vorab geplant, den Verfahrensablauf eines Stellenbesetzungsverfahrens aufgrund einer Geschäftsprozessanalyse zu vereinfachen. Den Verfahrensverantwortlichen werden regelmäßig Fortbildungsangebote durch die Personalentwick-



lungsberatung zur Durchführung von Auswahlverfahren angeboten, um die Durchführung von rechtssicheren Auswahlverfahren zu erleichtern und zu beschleunigen.

## Anlage 7 – Stellungnahme des Bezirks Marzahn-Hellersdorf



# **Bericht zu den Stellenneubesetzungsverfahren in der Bezirksverwaltung Marzahn-Hellersdorf von Berlin**

November 2016

## **Präambel**

Das Abgeordnetenhaus von Berlin (Abgh), Unterausschuss Produkthaushalt und Personalwirtschaft (UA PHPW), hat in seiner 28. Sitzung am 08. März 2016 den Auftrag erteilt, ihm im März 2017 einen Fortschrittsbericht zu den Stellenneubesetzungsverfahren vorzulegen. In diesem Bericht ist zudem darzustellen, wie lange eine neu zu besetzende Stelle in den einzelnen Verwaltungen vakant ist. Die Senats- und Bezirksverwaltungen mit den durchschnittlich längsten Stellenvakanzen werden gebeten, die jeweiligen Gründe aufzuzeigen.

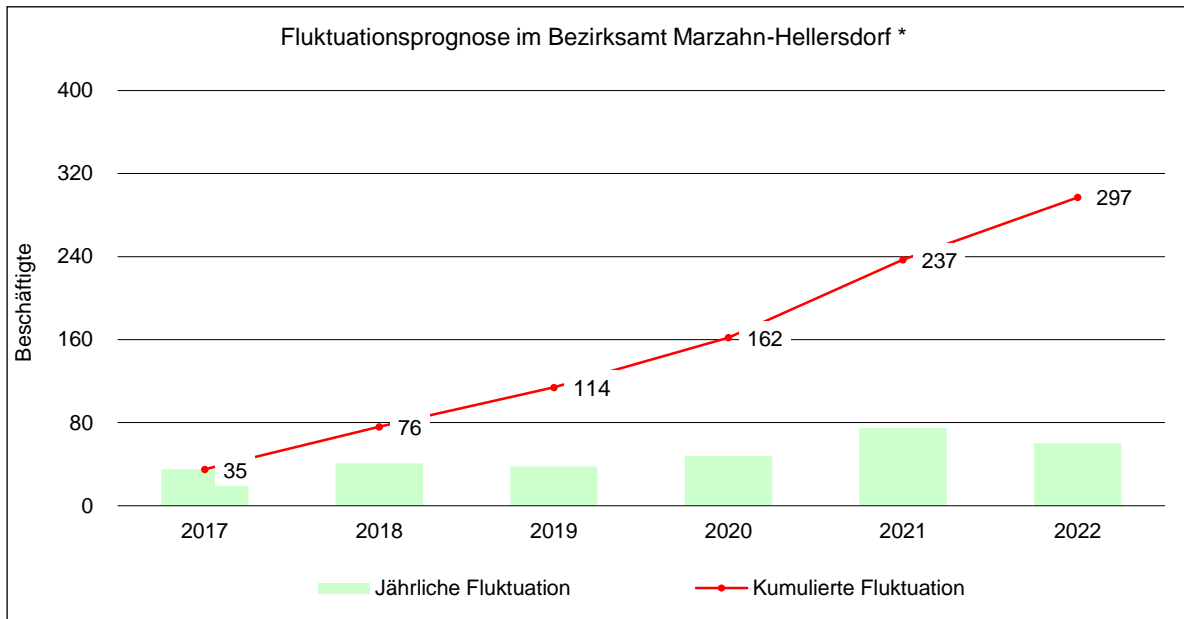
Bei der ersten Auswertung (Januar 2014 - November 2015) wurden im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf insgesamt 75 Besetzungsverfahren abgeschlossen und betrachtet. Die durchschnittliche Dauer der Besetzungsverfahren war zu diesem Zeitpunkt mit 8,2 Monaten zu beziffern. Für den Folgebericht fand eine Auswertung der abgeschlossenen Stellenbesetzungsverfahren für den Zeitraum September 2015 – September 2016 statt. Insgesamt wurden 53 Verfahren abgeschlossen und damit 78 Stellen besetzt. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer konnte im Vergleich der Ersterhebung um 3,3 Monate gemindert werden. Nähere Details hierzu liefert die Anlage des Berichtes. Mit dem vorliegenden Bericht kommt der Bezirk Marzahn-Hellersdorf von Berlin dem Auftrag des UA PHPW des Abgh nach und dokumentiert zusätzlich bei den Stellenbesetzungsverfahren mit überdurchschnittlicher Dauer die dafür ausschlaggebenden Gründe. Ferner werden die für eine Optimierung der Stellenbesetzungsdauer im Bezirksamt realisierten und geplanten Maßnahmen aufgeführt.

## **1. Personalfuktuation im Bezirksamt in den Jahren 2017 bis 2022**

Bis zum Jahr 2022 werden rd. 300 Dienstkräfte altersbedingt aus dem Bezirksamt ausscheiden. Die bezirksinternen Berechnungen zu den Regelabgängen basieren auf den Datenbeständen des IT-Verfahrens IPV und wurden unter Heranziehung der per 2016 gültigen Altersausscheidensgrenzen personengenau berechnet. Der Bezirksverwaltung ist es bewusst, dass die zügige Nachbesetzung der Stellen eine enorme Herausforderung darstellt. Ziel des ist es, die Dauer der Stellenbesetzung

durch konkrete Maßnahmen weiterhin deutlich zu senken und den Dienstbetrieb der Serviceeinheiten und Ämter besser abzusichern.

Abbildung 1



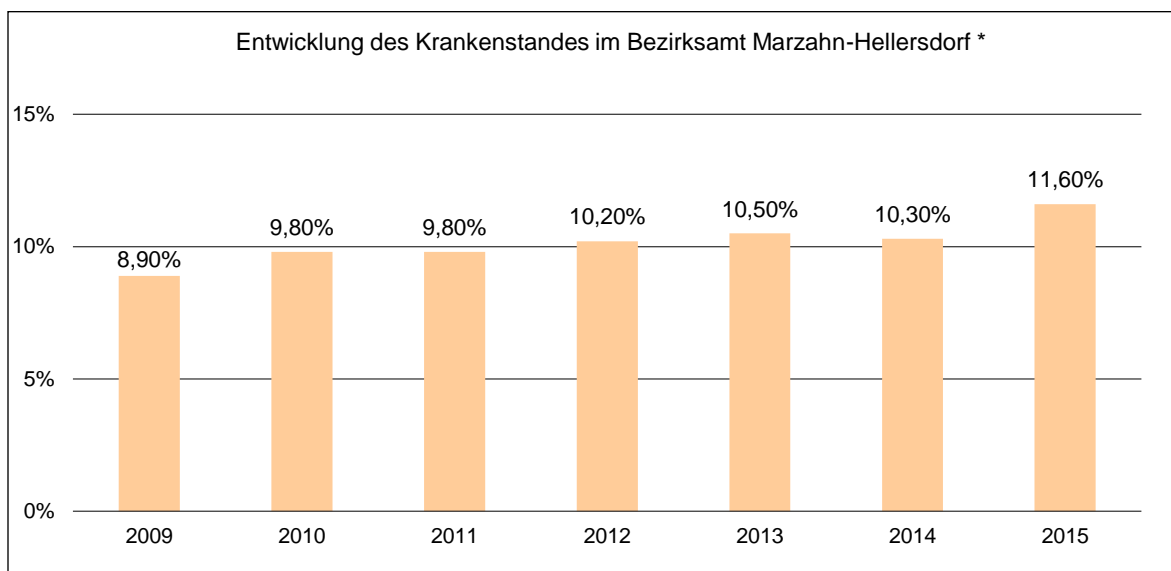
\*) Der Austrittszeitpunkt wurde anhand der Regelarbeitszeit ermittelt. Aufgrund der Möglichkeit, Sonderregelungen in Anspruch zu nehmen, ist real mit einer schnelleren Fluktuation zu rechnen. Datenstand: 31.08.2016

## 2. Entwicklung und Gründe der Dauer der Stellenbesetzungen 2014 bis 2016

Im Bezirksamt lag im Jahr 2014 die durchschnittliche Dauer von Stellenbesetzungsverfahren bei 8,2 Monaten. Diese ist per September 2016 auf 4,87 Monate gesunken. Als Gründe für die im Jahr 2014 überdurchschnittlich lange Bearbeitungsdauer sind nach Betrachtung der Gesamtsituation zu benennen:

- Ungenügende Gesundheitsquote in den Ämtern der Bezirksverwaltung. Für das Jahr 2015 lag der Mittelwert der Gesundheitsquote (Q1) bei den Bezirksverwaltungen bei 89,5%. Dabei weist das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf mit 88,4 % den schlechtesten Wert im Vergleich zu den Bezirksverwaltungen auf. Diese signifikante niedrige Gesundheitsquote begründet sich teilweise mit dem hohen Durchschnittsalter von rd. 53 Jahren. Mit zunehmendem Alter sinkt - statistisch nachgewiesen - die Gesundheitsquote, da ernsthaftere und langwierige Erkrankungen mit dem Alter häufiger auftreten. Die schlechte Gesundheitsquote wird im Bezirk auch als Indiz einer Überbelastung aufgrund unzureichender Mitarbeiteranzahl gewertet, führt zu einer permanenten Zusatzbelastung für die anwesenden Kolleginnen und Kollegen und in deren Folge zur längeren Bearbeitungsdauer von Vorgängen.

Abbildung 2



\*) Der prozentuale Ausweis des Krankenstandes ist aus den Daten der landesweiten Berichte der Senatsverwaltung für Inneres und Sport abgeleitet, die auf der Basis der Erhebungen der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen erstellt werden.

- Fehlende Personalressource in den Internen Diensten (ID) der Fachämter → Folge lange Bearbeitungsdauer bei der Personalauswahl.
- Überdurchschnittliche Anzahl an Bewerbungen pro Stelle von 157 bis 195 → Folge lange Bearbeitungsdauer für die manuelle Erfassung der Bewerber/Bewerberinnen im Fachbereich Personal. Die ID der Fachämter benötigten in diesen Fällen für den Prozess der Vorauswahl und der Auswahl des künftigen Inhabers/der künftigen Inhaberin allein neun Monate (z. B. Arbeitsvermittler/in U25/Ü25 im Jobcenter, Fachassistent/in im Jobcenter).
- Der Bewerber/die Bewerberin hat nach Abschluss des Auswahlverfahrens dem Bezirksamt auf Grund von Mehrfachbewerbungen eine Absage erteilt (z. B.

Arzt/Ärztin im KJGD). Bei diesen Fällen war jeweils eine Wiederholungsausschreibung notwendig.

- Nach Ende der Ausschreibungsfrist, Durchsicht der Bewerbungsunterlagen (Vorauswahl) erfüllte keiner der Bewerber/Bewerberinnen die formalen oder sonstigen Anforderungen gemäß Anforderungsprofil. Die Aufgabengebiete mussten wiederholt ausgeschrieben werden.
- Die Bewerber/Bewerberinnen erreichten am Ende der Auswahlverfahren weniger als 45 Prozent des Erwartungshorizontes. Insbesondere bei Aufgabengebieten, deren Wahrnehmung eine gesonderte Fachausbildung bedingt, haben die Fachämter in diesen Fällen eine Wiederholungsausschreibung beantragt und realisiert.
- Ungenügende Personalausstattung im Fachbereich Personal. In den Jahren 2014 und 2015 standen im Fachbereich Personal insgesamt zwei Dienstkräfte für die Bearbeitung aller Besetzungsverfahren zur Verfügung. Zeitweise war wegen Krankheit oder Urlaub nur eine Dienstkraft im Dienst. Dadurch entstand hier ein sogenannter Flaschenhals → Folge lange Bearbeitungsdauer im Fachbereich Personal.
- Bei einem Verfahren ging der Ausschreibung ein Rechtsstreit voraus, welcher die Gesamtbesetzungsdauer (21 Monate) negativ beeinflusste. Das eigentliche Besetzungsverfahren dauerte 4,96 Monate.
- Einhaltung des § 49 LHO und der Vorgaben des Rundschreibens V Nr. 62/1989 der damaligen Senatsverwaltung für Inneres. Der Bezirk Marzahn-Hellersdorf schreibt im Gegensatz zu einigen Verwaltungen des Landes Berlin vakante Stellen erst aus, wenn diese bewertet wurden. Das Stellen mit Bewertungsvermutung ausgeschrieben werden, ist eine Ausnahme. Auch in diesen Fällen wird vom Fachbereich Personal ein kurzes Bewertungsgutachten erarbeitet. Die Bewertung von Aufgabengebieten nimmt zusätzliche Zeit in Anspruch, sichert allerdings die Qualität des Verfahrens und bietet dem künftigen Stelleninhaber/der künftigen Stelleninhaberin eine hohe Sicherheit bezüglich der zu erwartenden Vergütung. Freie Planstellen, die ausschließlich mit Beamten/Beamtinnen zu besetzen sind, werden grundsätzlich nicht mit Bewertungsvermutung ausgeschrieben.
- Verzögerungen durch das Fehlen von Personalakten. Mit dem Anstieg der Stellenausschreibungen im Land Berlin und Entwicklungsmöglichkeiten liegt es in der Natur der Sache, dass sich Bewerber/Bewerberinnen auf mehrere Stellenausschreibungen gleichzeitig bewerben. Insofern muss die Verwaltung des Öfteren auf die Bereitstellung der Personalakten warten. Von Nachteil ist hier z. B., dass Behörden vereinzelt die Regelung eingeführt haben, dass Personalakten vor der Versendung den Führungskräften inkl. der Benennung des Versendungsgrundes vorzulegen sind. → Folge: lange Bearbeitungsdauer bei der Personalauswahl.
- Die Zeiträume zur Realisierung der Beteiligungsverfahren der Beschäftigtenvertretungen sind unauffällig. Nur vereinzelt war die Verwaltung gefordert, den von der Frauenvertretung gemäß LGG vorgetragene Beanstandungen abzuwehren.

### **3. Maßnahmen zur Optimierung der Dauer der Stellenbesetzungsverfahren**

#### **3.1. Verbesserung der bezirklichen Gesundheitsquote**

- Betriebliches Eingliederungsmanagement  
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist seit dem Jahr 2007 im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin implementiert. Eine konsequente Umsetzung wird durch das Gesundheitsmanagement und dem festen Integrationsteam gewährleistet. Im Jahr 2016 wurde der Ablauf des BEM optimiert. Im Ergebnis entstand eine standardisierte Handlungshilfe.
- Beratungsservice Corrente  
Das Gesundheitsmanagement wertet regelmäßig in Zusammenarbeit mit den größten gesetzlichen Krankenkassen durch Fehlzeitberichte die wichtigsten Krankheitsarten und Krankenzeiten anonymisiert aus. Dadurch ist dem Bezirk bekannt, dass Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen den zweithöchsten Anteil ausmachen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken hat das Bezirksamt eine Psychologische Beratung für alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im August 2014 vertraglich gebunden und diese in 2016 verlängert. Als neutraler Ansprechpartner bei Problemen im Arbeitsprozess sowie auch in allen privaten Lebenslagen hat sich der Beratungsservice als wichtiges Instrument zur Erhöhung der Gesundheitsquote bewährt. Allerdings handelt es sich um eine langfristig angelegte Maßnahme, deren Auswirkung sich in den nächsten Jahren besser zeigen wird.
- Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements  
Allgemeine Angebote des bezirklichen Gesundheitsmanagements, wie Präventionssportkurse, Präventionsseminare, Massagen, Gesundheitstage sind regulärer Standard im Bezirksamt und werden jährlich den aktuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen angepasst und stetig erweitert.
- Bereitstellung alternierender Telearbeit (DV aT)  
Das Bezirksamt hat eine Dienstvereinbarung zur Nutzung von alternierender Telearbeit abgeschlossen. Diese dient vor allem der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen. Im Hinblick auf die Erhöhung der Gesundheitsquote kann die Inanspruchnahme dem Erhalt oder der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit dienen. Die ersten Telearbeitsplätze wurden ab 2015 bereits aktiv genutzt und in 2016 ausgebaut.
- Einführung einer Willkommenskultur  
Im Juli 2016 wurde der bezirkliche Leitfaden zur Willkommenskultur überarbeitet und findet nun seine Anwendung. Zielstellung ist es, eine aktive Willkommenskultur im Bezirksamt zu erreichen, so dass, die neue Dienstkraft vom ersten Tag an motiviert ist, sie sich gut in die neue Arbeitsgruppe integriert und die Arbeitszufriedenheit erhalten oder gesteigert wird. Dies führt nicht zuletzt zu einer hohen Identifikation mit dem Arbeitgeber/Dienstherrn und vermeidet ggf. eine frühzeitige innere Kündigung und damit verbunden höhere Ausfallquoten durch krankheitsbedingte Abwesenheiten.

### **3.2. Optimierung des bezirklichen zentralen Auswahlverfahrens (ZAWV)**

In 2015 setzte das Bezirksamt für die Besetzung von Stellen erstmalig ein zentrales Auswahlverfahren ein. Dieses wurde in seinen Abläufen verbessert und im I. Quartal 2016 mit Erfolg durchgeführt. Das ZAWV bündelte Stellenausschreibungen der mittleren Funktionsebene aus verschiedenen Fachämtern und mit unterschiedlichen Aufgabengebieten. So wurden z. B. die Aufgabengebiete Sachbearbeiter/Sachbearbeiterin (SB) Zuwendungen, SB Bewirtschaftung, SB Allzuständigkeit, SB Interner Dienst im SGA, SB Unterbringung obdachloser Personen, SB Kita/Hort im Jugendamt u. a. in dem ZAWV gebündelt.

Die Auswahl der Bewerber/Bewerberinnen erfolgte durch zentral geführte gruppenbezogene Auswahlverfahren. Die zentrale Steuerung und Koordination lag bei der Personalentwicklungsberaterin des FB Personal. Sie hat das Gesamtverfahren bei hoher Transparenz gemeinsam mit allen Beteiligten durchgeführt. Die Dienstkräfte aus den Fachämtern übernahmen die Rolle der wertenden Beobachter/Beobachterinnen. Die Schritte des Verfahrens waren:

1. Verfahrensabstimmung mit den Beschäftigtenvertretungen und Ämtern/Serviceeinheiten
2. Zustimmung der Ämter, Serviceeinheiten und Bereiche, sich an diesem zentralen Auswahlverfahren zu beteiligen; inkl. konkrete Abstimmung zur Meldung der Stellen
3. Zustimmung zum Verfahren gem. § 90 und 85 PersVG, § 17 LGG und § 95 SGB IX
4. Frühzeitige Einbeziehung und Information der Berufsabsolventen/-innen und Bewerber/Bewerberinnen zum Verfahrensablauf
5. Zeitgleiche Ausschreibung aller Stellen, Erfassung der Bewerberlage und dienstrechtliche Prüfung
6. Durchführung des zentralen Auswahlverfahrens nach einheitlichen und standardisierten Regeln für die im Verfahren beteiligten Besetzungsverfahren (Beobachter/Beobachterinnen-Pool, Interviewtechnik, Auswertungskriterien usw.)
7. Erstellen eines zentralen Auswahlvermerkes mit Rangfolgen pro Stelle unter Beachtung der Ergebnisse des strukturierten gruppenbezogenen Auswahlverfahrens
8. Zeitgleiche Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen zur Besetzung der Stellen/Beschäftigungspositionen gemäß der Auswahlentscheidung
9. Zeitgleiche Auswertung des zentralen Auswahlverfahrens mit den Bewerbern/Bewerberinnen und zeitgleiche Übermittlung der Stellenangebote
10. Auswertung der Angebotsannahmen der Bewerber/innen mit den Beschäftigtenvertretungen
11. Abschluss der Arbeitsverträge
12. Feedbackbefragung von Beobachtern/innen und Bewerbern/innen

Mit der Durchführung des zentralen Auswahlverfahrens wurde eine zeitgemäße und effiziente Stellenbesetzung in der Bezirksverwaltung vorgenommen. Das zentrale Auswahlverfahren 2016 umfasste 26 Stellen mit verschiedenen Aufgabengebieten. Am Ende konnten 19 Stellen bzw. Beschäftigungspositionen innerhalb eines Zeitraumes von nur 2,25 Monaten besetzt werden. Für 7 Stellen hatten sich auf Grund der niedrigen Vergütung bzw. der Befristung kein Bewerber/keine Bewerberinnen gefunden. Die im Anschluss durchgeführte Feedbackbefragung der Bewer-

ber/Bewerberinnen verweist auf eine Gesamtdurchschnittsnote von 1,61 und bei den Beobachtern/Beobachterinnen von 1,25 (Bewertungsskala: 1 = sehr gut bis 5 = mangelhaft). Die Durchführung eines zentralen Auswahlverfahrens bei gleicher Zielgruppe, gleichartigen Aufgabengebieten (mittlere Funktionsebene) sowie auf der Grundlage einer hohen Vertrauensbasis mit allen Beteiligten hat zum Gelingen des zentralen Auswahlverfahrens beigetragen. Die Vorteile des ZAWV sind:

- Zentrale Koordination unter Beibehaltung der bezirklichen Personalhoheit
- Wegfall des Zuständigkeitswechsels Personalservice/Fachamt inkl. Reduzierung von Schnittstellen
- Kanalisierung von Fachkenntnissen und Erfahrungen in einer OE
- Einheitliche Absicherung der rechtlichen Rahmenbedingungen
- Gute Qualität der Dokumentation z. B. durch konsequente Nutzung der bezirksinternen Prüfliste
- Vermeidung von redundanter Datenhaltung
- Gewährleistung und Sicherung von Parallelprozessen
- Vermeidung von Doppelarbeit
- Minimierung des Informationsverlustes
- Optimierung der Zeitschiene des Auswahlprozesses
- Reduzierung von Terminen für die am Prozess Beteiligten, inkl. für die BV
- Einheitlicher Ansprechpartner/Ansprechpartnerin für die Bewerber/Bewerberin
- Verbindliche, nicht widersprüchliche Aussagen gegenüber den Bewerbern/Bewerberinnen

Als Nachteil hat sich herauskristallisiert, dass das ZAWV eine hohe Personalbindung im Fachbereich Personal bedingt. Ferner müssen die Bewerber/Bewerberinnen ggf. an einem Tag zwei Auswahlverfahren absolvieren. Das Bezirksamt wird das ZAWV weiter optimieren und plant dies unter Nutzung des IT-Verfahrens E-Rec in 2017 erneut zu erproben.

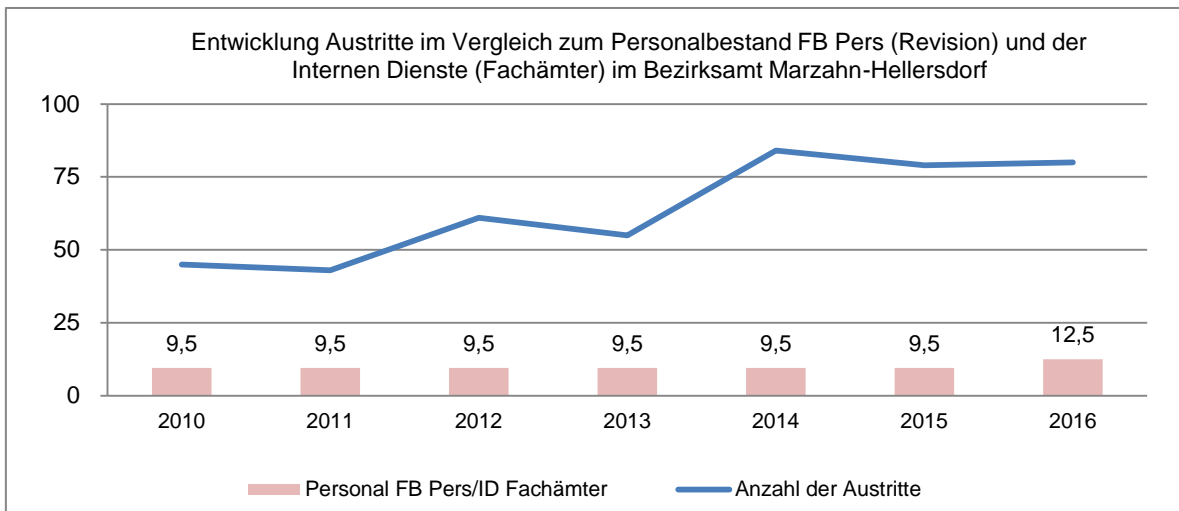
### **3.3. Bereitstellung ausreichender Personalressourcen**

Es ist unstrittig, dass eine ausreichende Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Grundvoraussetzung für eine qualitative hochwertige Arbeitsleistung darstellt. Diese müssen zudem fachgerecht aus- und fortgebildet, gesund, anwesend und möglichst optimal am geeigneten Arbeitsplatz tätig sein.

Wie bereits erwähnt, ist ein wesentlicher Grund für die überdurchschnittliche Bearbeitungsdauer, die unzureichende Personalausstattung in den Bereichen, die mit den Aufgaben der Besetzung von Stellen betraut sind. Die Anzahl der Personalabgänge (Austritte) und damit die Anzahl der zu erbringenden Stellenbesetzungsverfahren ist seit 2013 erheblich angestiegen, die Mitarbeiteranzahl in den Internen Diensten der Fachämter und im Fachbereich Personal ist jedoch bis zum III. Quartal 2016 weitgehend gleich geblieben.



Abbildung 3



Mit dem Ziel, den sogenannten Flaschenhals bei der Bewertung und Besetzung der Stellen zu beseitigen, hat das Bezirksamt per Beschluss für den Fachbereich Personal drei Beschäftigungspositionen geschaffen. Zwei der Beschäftigungspositionen konnten durch die zusätzlichen VZÄ, welche über die AG Wachsende Stadt bereitgestellt wurden, entfristet werden. Die Stellen sowie die Beschäftigungsposition wurden im Dezember 2015, im August 2016 und September 2016 erfolgreich besetzt. Obwohl die Dienstkräfte sich teilweise noch in das Aufgabengebiet einarbeiten müssen, ist bereits jetzt schon eine deutliche Verbesserung der Zeitspanne für die Bewertung von Aufgabengebieten und für den reinen Besetzungsvorgang festzustellen.

### 3.4. Minimierung des manuellen Aufwandes durch Einsatz des IT-Verfahrens E-Rec

Der zeitliche Erfassungsaufwand (Übersicht der Bewerber/innen, Vorauswahl, Einladungen, Absagen usw.) ist für die Optimierung der Dauer der Stellenbesetzung von großer Bedeutung. Bei der bezirksinternen Betrachtung des Prozesses ist eindeutig erkennbar, dass hierfür der zeitlich größte Aufwand anfällt.

Für die Besetzung aller Ausbildungsplätze wird im Bezirksamt seit 2014 das IT-Verfahren

E-Recruiting (E-Rec) eingesetzt. Ab 2016 kam E-Rec auch bei der Besetzung der Planstellen für Stadtinspektoren/Stadtinspektorinnen zum Einsatz. Damit konnten der bis dato zeitlich sehr umfangreiche manuelle Arbeitsaufwand für die Datenerfassung, die Einladung der Bewerber/Bewerberinnen, die Terminkoordination und die Fertigung von Absagen erfolgreich gesenkt werden. In Anbetracht dieser Erkenntnis soll das IT-Verfahren im Bezirksamt für alle Stellenbesetzungsverfahren eingesetzt werden.

Das Bezirksamt hat im IV. Quartal 2016 das Ausrollen des IT-Verfahrens E-Rec auf alle Stellenbesetzungsverfahren sowie den Echtbetrieb bei den Beschäftigtenvertretungen zur Beteiligung eingereicht. Per 17. November 2016 liegt lediglich die Zustimmung der Beschäftigtenvertretungen zur Weiterführung des Probebetriebes bis zum 31.12.2017 vor. Die Einführung des Echtbetriebes wurde abgelehnt. Das Bezirksamt wird nun das IT-Verfahren E-Rec für alle Stellenbesetzungsverfahren im

Probetrieb ausrollen. Die Prüfung, ob das IT-Verfahren E-Rec auch beim ZAWV eingesetzt werden kann, erfolgt in einem gesonderten Projekt.

### **3.5. Aufbau eines zentralen Bewerbungsbüros im FB Personal bis III. Quartal 2017**

Die Bearbeitung von Widersprüchen und Dienstaufsichtsbeschwerden ist im III. Quartal 2016 aus dem Fachbereich Personal zum Rechtsamt verlagert worden. Die dadurch freie Personalkapazität wird für das aufzubauende Bewerbungsbüro genutzt. Ein zentrales Bewerbungsbüro plant der FB Personal, den Fachämtern als Erweiterung des Dienstleistungsportfolios im Jahr 2017 anzubieten. Vorläufer des zentralen Bewerbungsbüros ist das bezirkliche ZAWV. Der Bezirk wird sich bei der Implementierung des Bewerbungsbüros an dem allgemeingültigen Muster-Stellenbesetzungsprozess, welcher derzeit in der Unterarbeitsgruppe mit der Senatsverwaltung für Finanzen diskutiert wird, orientieren. Ferner werden wir auf die Erfahrungen des Bezirksamtes Charlottenbug-Wilmersdorf zurückgreifen.

### **3.6. Aufbau einer zentralen Personalnachbesetzungsplanung**

Gemeinsam mit dem Steuerungsdienst wurde auf der Grundlage von IPV eine ämterbezogene und stellenkonkrete Besetzungsplanung aufgebaut. Diese dient den Fachämtern als Arbeitsgrundlage und regelt, dass die Aktivitäten zur Besetzung von Stellen mindestens 18 Monate vor dem Regelaustritt des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin beginnen müssen.

### **3.7. Verbesserung der aktiven Personalrekrutierung**

Um den Bedarf an qualifiziertem Personal besser decken zu können, wurde vom Bezirksamt der Auftrag erteilt, weitere Maßnahmen zu entwickeln, mit denen sich das Bezirksamt als attraktiver Arbeitgeber am Markt noch besser positionieren kann. Hierzu hatte sich im Februar 2016 eine bezirksinterne Arbeitsgruppe (AG) etabliert und mehrere Workshops durchgeführt. Im Ergebnis dieser wurde eine Kampagne zur Präsentation des Bezirksamtes als Arbeitgeber und zur genderorientierten Personalgewinnung gestartet. Es sollte schnellstmöglich erreicht werden, dass in den verschiedenen geplanten Kommunikationsmaßnahmen (beispielsweise Arbeitgebervideo, Internetseite und Broschüren) eine einheitliche Botschaft an potentielle Bewerber/Bewerberinnen gesendet wird und sich eine Marke "Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf als Arbeitgeber" entwickelt.

Bisher wurden folgende Ergebnisse erzielt:

- Qualifizierter Ausbau der Bewerberlage durch qualifizierte Ansprache auf weiteren Plattformen
- Intensive Rekrutierung mittels Nutzung der Job-Börse der Agentur für Arbeit Mitte mit Arbeitgeber-Account BA MH ab September 2016
- Wiederaufnahme der Ausbildung zum Stadtinspektor/zur Stadtinspektorin auf Bezirksebene
- Entwicklung der Arbeitgebermarke „Marzahn-Hellersdorf beste berufliche Aussichten“ inkl. Arbeitgeberlogo und Arbeitgeberslogan (BA-Beschluss Nr. 1254/IV)

Abbildung 4

Arbeitgeberlogo des Bezirkes



Arbeitgeberslogan/-claim des Bezirkes  
„beste berufliche Aussichten“

- Produktion eines Arbeitgebervideos  
Mittels Arbeitgebervideo soll sich das Bezirksamt als vielseitiger und attraktiver Arbeitgeber präsentieren (BA-Beschluss Nr. 1252/IV). Ziel des Projektes ist es, die Vielfalt der im Bezirksamt vorkommenden Berufe, die Berufschancen für Neueinsteigerinnen sowie für Frauen und Menschen mit Behinderung noch klarer zu veranschaulichen. Das Arbeitgebervideo wird im Rahmen des Wettbewerbs Gender Budgeting 2016 vom Bezirksamt realisiert. Die Fertigstellung erfolgt bis zum 16. Dezember 2016.
- Druck von Broschüren, Flyern, Plakaten zur Verbreitung der Arbeitgebermarke
- Verbesserung der Qualität der Ausschreibungsunterlagen mittels Neugestaltung der Seiten des Internets und Intranets inkl. sichtbarer Platzierung der Stellenangebote, Realisierung zusätzlicher Inhouse-Schulungen zur Erstellung von Anforderungsprofilen
- Neugestaltung der Ausschreibungstexte (außer Amtsblatt)
- Einbindung der Stellenangebote in das berlinweite Karriereportal
- Workshops mit den (Fach-) Hochschulen des Landes Berlin zur frühzeitigen Anwerbung von Absolventen/Absolventinnen  
Die Zielgruppe der zukünftigen Absolventinnen und Absolventen ist eine für die Personalgewinnung besonders wichtige, da sie nicht aus der Privatwirtschaft, wo sie gegebenenfalls höhere Gehälter bekommen, wechseln müssten. In Zusammenarbeit mit den Career Services der (Fach-) Hochschulen werden ab 2017 Informationsveranstaltungen für bestimmte Berufsgruppen im Bezirksamt angeboten. Das Bezirksamt hat sich mit den Career Services der Hochschulen im Rahmen von drei Arbeitsgesprächen über weitere Möglichkeiten der Zusammenarbeit ausgetauscht. Im Ergebnis dieser werden ausgewählte Führungskräfte interessierten Studierenden zukünftig die Möglichkeit geben, im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf ein so genanntes ‚Job Shadowing‘ zu absolvieren.

Das Konzept des Job Shadowings sieht vor, dass eine Studierende bzw. ein Studierender eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter bei der Arbeit begleitet bzw. beobachtet, um den jeweiligen Beruf und Arbeitgeber kennenzulernen. Das Job Shadowing läuft normalerweise für einen kurzen Zeitraum, in der Regel für einen Tag. Im Gegensatz zu einem Praktikum arbeitet die beobachtende Person nicht selbst mit, sondern sieht anderen bei ihrer Tätigkeit zu. Als Bezirksamt eröffnet uns das Anbieten von Job Shadowing-Plätzen und gezielten Fachinformationsveranstaltungen die Möglichkeit, frühzeitig Kontakte zu potentiellen, zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder zumindest Multiplikatorinnen und Multiplikatoren herzustellen. Darüber hinaus kann die Verwaltung durch diese Maßnahme junge Menschen beim Übergang vom Studium in die Berufstätigkeit unterstützen.

### 3.8. Qualifizierung der Bindung von neuen Dienstkräften durch Wissenstransfer

Seit 2015/2016 laufen in der Bezirksverwaltung Maßnahmen des Wissenstransfers. Innerhalb dieser wurden Stellenkompass, Wissenslandkarten und Arbeitsmappen gefertigt. Zwei Maßnahmen fanden mit der Unterstützung der Verwaltungsakademie des Landes Berlin statt.

### 4. Dauer der Vakanz bei Stellenbesetzungen

In Erfüllung des Auftrages des UA PHPW wurden 46 unbefristete Stellenbesetzungen des Jahres 2016 betrachtet. Voranzustellen ist, dass derzeit keine Möglichkeit besteht, Abwesenheiten maschinell (IPV) auszuwerten.

Art der Vakanz	Anzahl der StBV	Ermittelter Wert der Vakanz
Urlaub vor dem Austritt	6	durchschnittlich 10,5 Abwesenheitstage
Urlaub/Freizeitausgleich* vor dem Austritt	3	durchschnittlich 41,6 Abwesenheitstage
Langzeiterkrankung	5	durchschnittlich 344,8 Abwesenheitstage
Langzeiterkrankung und befristete Berentung	1	588 Abwesenheitstage
Mutterschutz und Elternzeit	1	138 Abwesenheitstage

\*Freizeitausgleich aufgrund von Zeitguthaben nach dem Anwendungs-Tarifvertrag, Gleitzeit und Rufbereitschaft  
\*\*StBV = Stellenbesetzungsverfahren

Bei 30 Besetzungsverfahren fanden sich keine Auffälligkeiten. Grundsätzlich prüft der Bezirk vor Ausschreibung von freien Stellen, ob Dienstkräfte aus dem dezentralen Personalüberhang oder Dienstkräfte, für die im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine neue Tätigkeit gesucht wird, dauerhaft vermittelt werden können. Hier werden Probeeinsätze realisiert (3 bis 6 Monate). Bei erfolgreichem Probeeinsatz, wird die Stelle ausgeschrieben.

Abschließend ist anzumerken, dass bei Vakanzen wegen Urlaub, Freizeitausgleich, Langzeiterkrankung, befristeter Berentung und Elternzeit nicht davon auszugehen ist, dass für diese Zeiträume bei den Stelleninhabern/Stelleninhaberinnen grundsätzlich keine Gehaltsansprüche bestehen. Lediglich bei einer befristeten Berentung und während der Elternzeit fallen keine Bezüge an, sofern nicht während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung stattfindet. Bei Langzeiterkrankungen (nur Tarifbeschäftigte) kann in Abhängigkeit von der Dauer die Lohnfortzahlung eingestellt werden.

Die Bezirksverwaltung wird die Statistik bezüglich der Dauer von Stellenbesetzungsverfahren für interne Betrachtungen fortführen.