

# PVPP 0130 B

An den Vorsitzenden des „Unterausschusses Personal und Verwaltung sowie Produkthaushalt und Personalwirtschaft“ des Hauptausschusses

über die

Vorsitzende des Hauptausschusses

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

## Thema

Fragen zur 2. Lesung der Haushaltsplanberatungen 2020/2021 im UA PVPP zu den Einzelplänen 15 und 29

**PVPP Nummern:** 0130

## **Ansätze:**

Ansatz Haushaltsplan 2018	entfällt
Ansatz Haushaltsplan 2019	entfällt
Ansatz Haushaltsplanentwurf 2020	entfällt
Ansatz Haushaltsplanentwurf 2021	entfällt
Ist-Ausgaben 2018	entfällt
Verfügungsbeschränkungen 2018	entfällt

**Gesamtkosten:** entfällt

Es wird gebeten mit den nachfolgenden Ausführungen die Berichtsaufträge als erledigt anzusehen.

Der Unterausschuss Personal und Verwaltung sowie Produkthaushalt und Personalwirtschaft des Hauptausschusses hat in seiner 21. Sitzung am 19. September 2019 anlässlich der Beratung der Einzelpläne 15 und 29 mehrere Berichtsaufträge zur 2. Lesung beschlossen, die mit diesem Gesamtbericht beantwortet werden.

Hierzu wird berichtet:

## **A) Einzelplan 15 allgemein**

SenFin

wird gebeten, dem UA PVPP rechtzeitig zur 2. Lesung des Einzelplans 15 am 21.11.2019 die folgenden Fragen zu beantworten:

- 1) Welche Ergebnisse hat die „Vor-Prüfung“ einer möglichen Zentralisierung der Stellenbewertung ergeben? Falls im Ergebnis eine Zentralisierung sinnvoll erscheint, welche Umsetzungsschritte und organisatorischen Rahmenbedingungen wären hierfür erforderlich?

Zu 1:

Zu diesem Auftrag wird die Senatsverwaltung für Finanzen einen gesonderten Bericht vorlegen.

- 2) Hinsichtlich der Personalreserve zur Entlastung von Ausbildungspersonal – in den Hauptverwaltungen sind 30 zusätzliche Stellen eingerichtet worden, in den Bezirken insgesamt 52 Stellen (Bericht 0130): Nach welchen Kriterien wurden/werden die zusätzlichen Stellen auf die Hauptverwaltungen verteilt? Wie sind insbesondere Polizei und Feuerwehr bedacht worden?

Zu 2:

Für die Ausbildungsbereiche der Hauptverwaltung (HV) war zu beachten, dass diese hinsichtlich der Ausrichtung und des Umfangs bzw. der Anzahl der Plätze sehr unterschiedlich sind. Für die Ausbildungsbereiche, die in sehr großem Maße Beamtenanwärter/-innen ausbilden, war ein prozentualer Zuschlag nicht umsetzbar. Die Ausbildung von Polizistinnen/Polizisten verlangt bereits eine entsprechende abgeschlossene Ausbildung. Diese sind aber nicht „am Markt“ verfügbar, sondern müssen selbst durch eine eigene Ausbildung entwickelt werden.

Für die HV wurde daher auf Basis der anderen Ausbildungsberufe im Tarifbereich bzw. sonstigen Bereichen (Verwaltungsfachangestellte, Justizfachangestellte, in geringem Maße Vermessung, Forstwirte, dual Studierende) der Stellenbedarf ermittelt.

Dabei wurde die Stellenzumessung in mehreren Schritten vorgenommen. Zunächst wurde betrachtet, in welchem Umfang die einzelnen Bereiche die von SenInnDS zentral eingestellten Verwaltungsfachangestellten im Rahmen von Praktikumsplätzen betreuen.

Hierfür wurde der Mittelwert der zur Verfügung gestellten Praktikumsplätze im Zeitraum zwischen Dezember 2017 und Dezember 2018 gebildet und 10 v.H. dieses Wertes als Stellenmehrbedarf vorgesehen. Soweit nach dieser Berechnung einzelne Bereiche keinen Stellenmehrbedarf erkennen ließen, wurde dennoch mindestens eine halbe Stelle zugebilligt, um einen Anreiz zu schaffen, sich künftig an der operativen Ausbildungsleistung zu beteiligen.

Soweit über die Betreuung von Verwaltungsfachangestellten-Auszubildenden hinaus noch eigene Ausbildungsleistungen erbracht werden, wurde hierfür jeweils ein Zuschlag gewährt.

Einen nennenswerten Anteil eigener tariflicher Auszubildender hat mit den Justizfachangestellten lediglich noch SenJustVA. Allerdings sollten auch hier keine 10 v.H. Zuschlag gewährt werden, da dies auch wegen der Größenordnung (28 Stellen) unrealistisch erscheint. Zudem ist davon auszugehen, dass die SenJustVA voraussichtlich ähnliche Probleme wie die Polizeibehörde hat, ausreichend geeignetes Personal zu finden. Zudem herrscht an den Gerichten (Einsatzort der Justizfachangestellten) eine erhebliche Raumnot. Insofern wurde als Einstieg hier ein Zuschlag von 2 Stellen vorgesehen.

Für andere Ausbildungsbereiche wurden ebenfalls Zuschläge zwischen 0,5 und 2 Stellen vorgesehen. Dabei wurde allerdings auch für die großen Beamtenausbildungsbereiche ein Mehrbedarf bei der Ausbildungsorganisation (also nicht der Praxisanleitung) berücksichtigt. Dies scheint angemessen, da z.B. auch bei der Polizei, der Feuerwehr und den Finanzämtern die Ausbildungszahlen und damit der Organisationsaufwand in den letzten Jahren gestiegen sind.

Es wird darauf hingewiesen, dass die „Zuschläge“ für eigene Ausbildung bzw. organisatorischen Mehrbedarf nicht errechnet wurden, sondern lediglich Annahmen darstellen, die für einigermaßen realistisch in der Umsetzung gehalten werden.

Auch in der Hauptverwaltung sollen die Stellen unter einer Zwischenüberschrift und jeweils im Kopfkapitel bzw. ggf. bei nachgeordneten Einrichtungen im Kapitel für den Zentralen Service veranschlagt werden.

Darüber sollen die Stellen mit einem Sperrvermerk versehen werden, der mit Zustimmung von SenFin aufgehoben wird, wenn die zweckkonforme Verwendung der Stellen sichergestellt ist.

Über die Verwendung der Stellen insgesamt soll im Rahmen der Haushaltswirtschaft regelmäßig berichtet werden. Ggf. muss im Rahmen der nächsten Haushaltsberatungen nachgesteuert werden.

Für die Bezirke wurde eine andere, dem Finanzierungssystem der Bezirke entsprechende, Systematik für die Berechnung angewendet.

Schon zum Doppelhaushalt 2018/2019 waren den Bezirken unter dem Stichpunkt „Qualitätsoffensive Ausbildung“ insgesamt rd. 1,2 Mio. Euro zur Verfügung gestellt worden. Diese sollten einer Verbesserung des Verhältnisses von Praxisanleitungen und Auszubildenden dienen. Durch die damals gewählte Art der Veranschlagung lediglich über eine Mittelzuweisung mit dem Teilplanfond Personal ließ sich der Erfolg jedoch nicht nachprüfen.

Daher wurde für weitere Verbesserungen zumindest auch die stellenplanmäßige Umsetzung gewährleistet, so dass der Verbleib der zusätzlichen Mittel nachvollziehbar ist.

Für die Bezirke wurde zunächst analog eine Berechnung wie zum letzten Doppelhaushalt vorgenommen.

Auf Basis der Auswertung des Produkts „Ausbildung“ aus der Kosten- und Leistungsrechnung wird ein bezirksspezifischer „Zuschlag“ von 20 v.H. der dort gebuchten VZÄ errechnet.

Danach ergab sich – bei insgesamt im Jahr 2017 gebuchten 137,3 VZÄ – ein Mehrbedarf von insgesamt rd. 35 VZÄ. Dabei schwanken die Zahlen je Bezirk zwischen rd. 2 und 4 VZÄ.

Anders als zum vorigen Haushalt, als lediglich die Mittel im Rahmen des Teilplafonds Personal zugewiesen wurden, sollte diesmal eine konkrete Veranschlagung im Stellenplan jedes Bezirks erfolgen. Vorgesehen wurde – analog zum Verfahren in der Hauptverwaltung – eine Veranschlagung im Kapitel 3300 unter der entsprechenden Zwischenüberschrift.

Diese Vorgehensweise (für HV und Bezirke) entspricht auch der Forderung der Rahmendienstvereinbarung Ausbildung, den Aufwand im Stellenplan abzubilden.

Neben den o.g. Stellen haben die Bezirke aufgrund einer entsprechenden Bitte im Zuweisungsschreiben weitere 17 Stellen unter der Zwischenüberschrift veranschlagt, die aus den im DHH 2018/2019 bereits zugewiesenen Mitteln finanziert werden.

Durch den angebrachten Stellenvermerk ist sichergestellt, dass die Stellen zweckkonform verwendet werden. Hierzu ist anzumerken, dass bereits im Vorfeld der Beschlussfassung zum DHH 2020/2021 bisher drei Dienststellen die Zustimmung erbeten haben, die Stellen bereits zum 01.01.2020 besetzen zu dürfen, da sie die entsprechenden Ausschreibungen bzw. organisatorischen Änderungen einleiten möchten. Diese Zustimmung wurde vorbehaltlich der Beschlussfassung des Abgeordnetenhauses zum Haushaltsgesetz 2020/2021 erteilt.

SenFin  
wird gebeten

- 3) dem UA PVPP rechtzeitig zur 2. Lesung des Einzelplans 15 am 21.11.2019 zu erläutern, für welche Aufgabenschwerpunkte die zusätzlichen Stellen in der Abteilung Landespersonal / Grundsatzaufgaben vorgesehen sind. Welche Wertigkeit haben die jeweiligen zusätzlichen Stellen?

Zu 3:

Die Abteilung Landespersonal setzt sich sowohl aus dem Grundsatzreferaten „Tarifrecht und Recht der Arbeitnehmer, Zusatzversorgung und Lohnsteuer und Sozialversicherungsrecht“, „Öffentliches Dienstrecht“, „Personal und Personalpolitik“, „Personalentwicklung und Demografiemanagement“ als auch der „Statistikstelle Personal“ zusammen.

Nach der Aufgabenverlagerung von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport zu der Senatsverwaltung für Finanzen haben die Aufgaben sowohl mengenmäßig als auch inhaltlich deutlich zugenommen. Insbesondere die qualitativen Personalentwicklungsthemen und –instrumente gewinnen weiterhin an Bedeutung.

Die Abteilung Landespersonal sieht sich in vielfältigen Personalthemen als Dienstleister für die gesamte Berliner Verwaltung und möchte diesem Anspruch auch gerecht werden.

#### IPV-Projekt

Aus Anlass des angekündigten Wegfalls der Systemunterstützung für die derzeitige Softwareversion des in Berlin eingesetzten Personalmanagementmoduls SAP ERP

HCM 6.05 und seine Komponenten plant die Senatsverwaltung für Finanzen eine ergebnis- und systemoffene Neuausrichtung. Nach dem geplanten Abschluss eines Vorprojektes im Frühjahr 2020, bei dem in der Hauptsache der Projektumfang, die Projektplanung und der Projektauftrag beschrieben wird, soll unverzüglich die Projektphase eingeleitet werden.

In mehreren Teilprojekten sind die Anforderungen an ein zukunftssicheres Personalmanagement in einem Lastenheft zu erfassen und insbesondere unter Beachtung der Berliner E-Governmentstrategie hinsichtlich der Standardisierung von Geschäftsprozessen in ein medienbruchfreies und effizientes Personalmanagementsystem umzusetzen. Neben technischen und inhaltlichen Anforderungen werden auch mögliche strukturell - organisatorische und prozessuale Abläufe zu betrachten sein.

Die Stellenbedarfe werden für die Besetzung der Projektleitung, einer Geschäftsstelle und der Leitung von Teilprojekten prognostiziert; weitere Stellenbedarfe aufgrund des Projektfortschritts für die Bearbeitung in weiteren Teilprojekten.

Die folgenden aufgeführten Stellen werden in dem neuen Kapitel 1547 ausgewiesen, welches in der Abteilung IV, Landespersonal, organisatorisch angebunden ist.

Anzahl der Stellen	Stellenwertigkeit
1	A 15
1	A 14
1	A 13 S
6	A 12
3	E 10

#### Referat IV C

Im Referat IV C „Personalentwicklung und Demografiemanagement“ sind viele neue Module am Entstehen, z.B. die landesweite Mitarbeitendenberatung, eine Personalrekrutierung- und Rotationsbörse, das Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“, das landesweite Diversitymanagement, die Eignungsdiagnostik und die landesweite Führungskräfteentwicklung.

Diese und weitere Aufgaben wurden in der vorherigen Zuständigkeit bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport bei der Übernahme die Stellenvolumina in 2017 nicht in der Themenvielfalt bearbeitet und waren daher auch nicht Gegenstand der Übernahme; sie sind heute und zukünftig allerdings bedeutende Inhalte dieses Referates.

Anzahl der Stellen	Stellenwertigkeit
2	A 13 S
2	A 11
1	A 10
3	E 14
1	E 13
1	E 11

Die neu hinzutretenden Aufgaben bedeuten nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ eine deutliche Anreicherung sowohl in personeller als auch in fachlicher Hinsicht.

Aufgrund dieser Aufgabenanreicherung insbesondere in der Personalentwicklung im Referat IV C wird das vorhandene Referat IV C geteilt und ein neues Referat (IV E) mit den Themenschwerpunkten Personalrecruiting und Personalmarketing eingerichtet. Hierfür ist die Stelle einer Referatsleitung A16 vorgesehen. Das vorhandene Referat IV C wird somit geteilt.

Die größere fachliche Anleitung und Steuerung in Form eines Referates würde mit einem Qualitätsverlust und einer schwierigeren Steuerungsfähigkeit einhergehen.

#### Referat IV D

Das Referat IV D, Öffentliches Dienstrecht, welches organisatorisch in der Vergangenheit SenInnDS zugeordnet war, musste bis zu seinem organisatorischen Wechsel zu SenFin viel Kritik hinnehmen. Dies lag u.a. an den - für die inhaltliche Vielfalt - nicht ausreichenden personellen Ressourcen.

Die für den DHH vorgesehenen Stellen sind insbesondere für eine Verstärkung im Bereich des Besoldungs- und Versorgungsrechts sowie im Laufbahnrecht vorgesehen.

Das Referat arbeitet an diversen Gesetzesvorlagen und Verordnungen - etwa

- Gesetzentwurf zur Einführung einer pauschalen Beihilfe,
- Erstellung eines einheitlichen Landesbesoldungsgesetzes für das Land Berlin,
- Gesetzentwurf zur Einführung der sogenannten Verwendungsbeförderung in der Laufbahngruppe 2.

Anzahl der Stellen	Stellenwertigkeit
2	A 14
3	A 12

## **B) Kapitel 1530**

SenFin

wird gebeten, dem UA PVPP rechtzeitig zur 2. Lesung des Einzelplans 15 am 21.11.2019 die folgenden Fragen zu beantworten:

1) Für welche Länder treibt Berlin die Umsatzsteuer im Online-Handel ein?

Zu 1:

Für Unternehmer mit Sitz im Ausland gibt es im Bundesgebiet mehrere zentral zuständige Finanzämter (im Folgenden: Zentralfinanzämter). Hierzu gehört u. a. das Finanzamt Neukölln; es ist das einzige Zentralfinanzamt in Berlin. Für welche Staaten die jeweiligen Zentralfinanzämter zuständig sind, ist in der Umsatzsteuer-Zuständigkeitsverordnung geregelt (UStZustV). Nach § 1 Absätze 1 und 2 UStZustV ist das Finanzamt Berlin Neukölln zuständig für Unternehmer mit Sitz

- in den EU-Staaten Griechenland, Malta und Zypern,
- in den europäischen Nicht-EU-Staaten und in den asiatischen Staaten mit Ausnahme des Fürstentums Liechtenstein, dem Königreich Norwegen, der Russischen Föderation, der Schweizerischen Eidgenossenschaft, der Republik Türkei, der Ukraine und der Republik Weißrussland,
- in den südamerikanischen Staaten,
- in den nord- und mittelamerikanischen Staaten einschließlich Karibik mit Ausnahme der Vereinigten Staaten von Amerika,
- in den afrikanischen Staaten,

- in den Staaten des Kontinents Australien & Ozeanien.

2) Sind hinreichend geschulte Mitarbeitende vorhanden, um die Umsatzsteuer im Online-Handel von Unternehmen im Ausland adäquat einzutreiben?

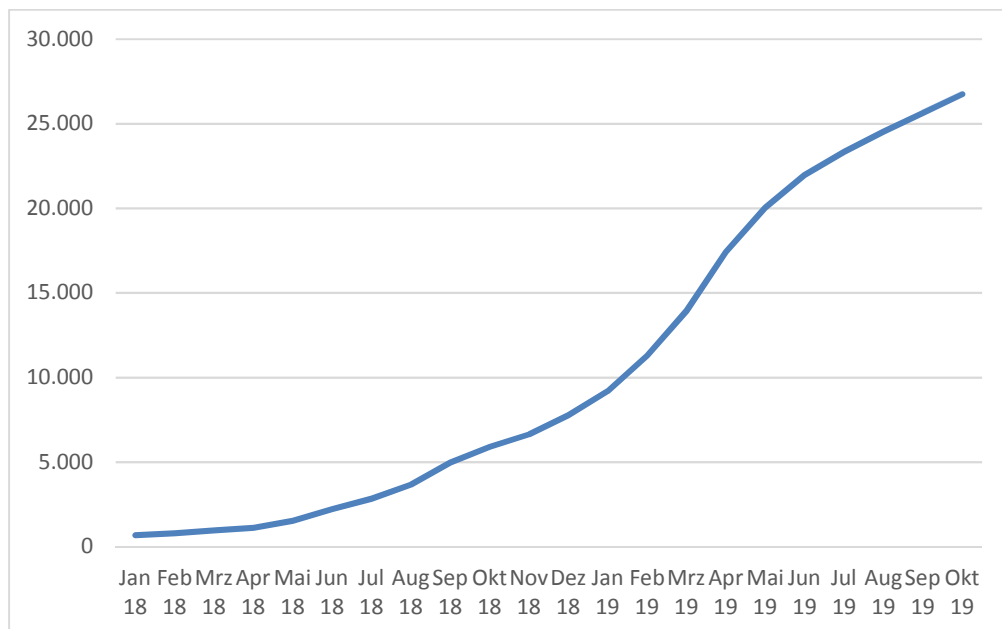
Zu 2:

Ja.

3) Wie haben sich die Fallzahlen entwickelt?

Zu 3:

Der Anstieg der Steuerfälle im Finanzamt Neukölln betrifft im überwiegenden Umfang Unternehmen mit Sitz in China (einschließlich Hongkong, Taiwan und Macao). Dabei handelt es sich nach den Erkenntnissen des Finanzamts Neukölln bei Neuregistrierungen seit Anfang 2019 nahezu vollständig um Online-Händler. Zu der Entwicklung der Fallzahlen der chinesischen Unternehmen wird auf das nachfolgende Diagramm verwiesen:



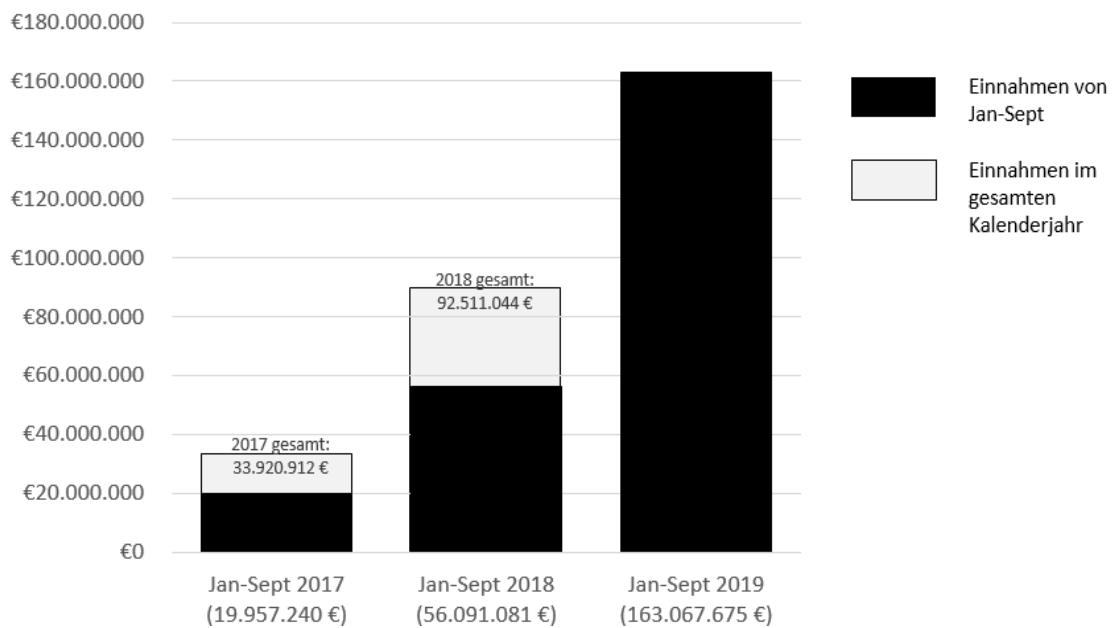
Demnach ist die Anzahl der registrierten Unternehmer aus diesen Ländern seit Januar 2018 von 682 bis zum 23. Oktober 2019 auf 26.743 gestiegen.

4) Welche Umsatzsteuermehrerlöse haben sich insgesamt und in den letzten Jahren ergeben?

Zu 4:

Eine gesonderte Statistik für die von Online-Händlern gezahlte Umsatzsteuer wird nicht geführt; verlässliche Schätzungen liegen nicht vor.

Eine Auswertung der Steuerkonten des Finanzamts Neukölln zu den Unternehmen aus China (einschließlich Hongkong, Taiwan und Macao) ergab bei Berücksichtigung der für Online-Händler heranzuziehenden Gewerbekennziffern folgende Entwicklung des Umsatzsteueraufkommens:



5) Welches Potenzial bestünde durch zusätzliche Mitarbeitende?

Zu 5:

Es besteht kein zusätzliches Potenzial. Die Besetzung der Stellen im Finanzamt Neukölln erfolgt entsprechend der Bedarfe nach Vorgaben der bundeseinheitlichen Personalbedarfsberechnung auch für diese speziellen Fälle.

### C) Kapitel 1531

SenFin

wird gebeten, dem UA PVPP rechtzeitig zur 2. Lesung des Einzelplans 15 am 21.11.2019 die folgenden Fragen zur Personalausstattung in den Berliner Finanzämtern zu beantworten:

1) Wie sind die aktuellen Personalzahlen und wie ist der Personalbedarf?

Zu 1:

Per 30.09.2019 sind in den Berliner Finanzämtern 6.258,00 Stellen besetzt. Die Personalbedarfsberechnung für die Berliner Finanzämter hat auf den Stichtag 01.01.2019 einen Bedarf von 7.283 Stellen ergeben.

2) Gibt es noch eine „Entbehrungsquote“ und wenn ja, wie hoch ist diese? Wie steht diese zum Personalbedarf in Relation?

Zu 2:

Der Senat hatte in den Vorjahren beschlossen, vom ermittelten Personalbedarf für die Berliner Finanzämter nur 90% in den jeweiligen Haushaltsjahren anzumelden. Daraus ergibt sich eine „Entbehrungsquote“ von 10%. Diese Herangehensweise ist auch für die Haushaltsjahre 2020/2021 vorgesehen. Die Entbehrungsquote wurde aus haushalterischen Gründen eingerichtet.



3) Wie ist das Verhältnis von Beamten/Beamtinnen und Tarifbeschäftigten beim Personal der Berliner Finanzämter, unter Berücksichtigung der Altersabgänge bis 2025?

Zu 3:

Die Beschäftigten in den Berliner Finanzämtern sind zu 84% Beamtinnen und Beamte, zu 16% Tarifbeschäftigte. Unter Berücksichtigung der prognostizierten Altersabgänge bis zum Jahr Ende des Jahres 2025 wird dieses Verhältnis konstant bleiben, voraussichtliche Zugänge sind dabei miteingerechnet.

4) Bitte um Darstellung der Einstellungsjahrgänge ab 2010 für den mittleren und den gehobenen Dienst. Wie viele haben die Laufbahnprüfung bestanden? Wie bildet sich hierzu der zuzügliche Stellenaufwuchs im Rahmen des Doppelhaushalts ab?

Zu 4:

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst)

Stand: 21.10.2019

<b>Einstellungsjahrgang</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Einstellungen</b>	<b>65</b>	<b>150</b>	<b>149</b>	<b>149</b>	<b>140</b>	<b>150</b>	<b>160</b>	<b>161</b>	<b>170</b>	<b>167</b>
Zugänge: Ausbildungsverlängerungen	1	2	4	6	5	3	2	3	1	0
Abgänge: Ausscheiden auf eigenen Wunsch, Ausbildungsverlängerungen, Entlassungen o.Ä.	9	21	24	23	26	9	14	21	7	1
Laufbahnprüfung angetreten	57	131	129	132	119	144	148	143	**	**
erstmalig nicht bestandene Laufbahnprüfung	o. A.	o. A.	o. A.	o. A.	17	14	25	21	**	**
endgültig nicht bestandene Laufbahnprüfung	0	7	5	1	1	2	3	*	**	**
Nichtteilnahme Wiederholungsprüfung (Nichtantritt bzw. vorherige Ausb.verl., Entl.)	0	0	0	1	5	4	2	*	**	**
<b>Abschluss</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>erfolgreiche Absolventen</b>	<b>57</b>	<b>124</b>	<b>124</b>	<b>130</b>	<b>113</b>	<b>138</b>	<b>143</b>	<b>122*</b>	<b>**</b>	<b>**</b>
Anteil der erfolgreichen Absolventen an den Einstellungen (inkl. Ausb.verläng.)	86%	82%	81%	84%	78%	90%	88%	*	**	**

\*Wiederholungsprüfung steht noch aus

\*\* Prüfungen der Einstellungsjahrgänge 2018 und 2019 finden erst ab 2020 statt

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)

Stand: 21.10.2019

<b>Einstellungsjahrgang</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Einstellungen</b>	<b>139</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>140</b>	<b>150</b>	<b>161</b>	<b>159</b>	<b>184</b>	<b>211</b>
Regelaufsteiger/innen	0	10	10	0	10	11	9	0	6	9
Zugänge: Ausbildungsverlängerungen	2	4	6	0	3	3	1	2	0	0
Abgänge: Zwischenprüfung endgültig nicht bestanden, Ausscheiden auf eigenen Wunsch, Ausbildungsverlängerungen, Entlassungen o.Ä.	19	31	35	39	44	29	50	39	45	3
Laufbahnprüfung angetreten	122	133	131	111	109	135	119	**	**	**
erstmalig nicht bestandene Laufbahnprüfung	o. A.	15	18	19	13	16	15	**	**	**
endgültig nicht bestandene Laufbahnprüfung	10	5	6	8	6	3	*	**	**	**
Nichtteilnahme Wiederholungsprüfung (Nichtantritt bzw. vorherige Ausb.verläng, Entlassung)	0	0	0	0	0	0	*	**	**	**
<b>Abschluss</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>erfolgreiche Absolventen</b>	<b>112</b>	<b>128</b>	<b>125</b>	<b>103</b>	<b>103</b>	<b>132</b>	<b>104*</b>	<b>**</b>	<b>**</b>	<b>**</b>
Anteil der erfolgreichen Absolventen an den Einstellungen (inkl. Regelaufsteiger/innen und Ausb.verläng.)	79%	78%	75%	69%	67%	80%	*	**	**	**

\*Wiederholungsprüfung steht noch aus

\*\* Prüfungen der Einstellungsjahrgänge 2017-2019 finden erst ab 2020 statt

Der Stellenaufwuchs resultiert aus der vorgesehenen Erhöhung der Ausbildungszahlen für die Jahre 2020 und 2021.

5) Wie wird das Bestandspersonal, unter Berücksichtigung der neuen Aufgaben und Herausforderungen, zukünftig weiter geschult und fortgebildet?

Zu 5:

Den Dienstkräften der Berliner Finanzämter steht ein breites, auf Laufbahngruppen und Aufgabengebiet zugeschnittenes Schulungs- und Fortbildungsangebot zur Verfügung:

Bundesfinanzakademie (BFA)

Alle neu eingestellten Dienstkräfte der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (EA) werden im Rahmen ihrer Einführungszeit und den sich anschließenden 12 Monaten insgesamt

4 Monate durch ergänzende und fortführende Studien an der BFA auf den Berufsalltag vorbereitet.

Darüber hinaus bietet die Bundesfinanzakademie als Fortbildungseinrichtung für die Führungskräfte der Steuerverwaltungen der Länder ein breites Spektrum an steuerfachlichen Fortbildungen an den Standorten Berlin und Brühl an.

Basierend auf den Erfahrungswerten der Vorjahre werden regelmäßig rund 350 Teilnehmerplätze pro Jahr für Fortbildungsveranstaltungen an der Bundesfinanzakademie in Anspruch genommen.

#### Verwaltungsakademie Berlin (VAK)

Desweiteren wird auch von den Dienstkräften der Steuerverwaltung das breite Bildungsangebot (z.B. Führungsseminare, Personalentwicklungsreihen, Qualifizierungsreihen oder sogenannte Softskills-Seminare) der VAK genutzt, um die außerfachlichen Kompetenzen (Kommunikation und Konfliktmanagement, Methoden und Selbstmanagement, Führungskompetenzen, Organisationsentwicklung und Personal) stetig zu fördern. In 2018 haben 1.378 Dienstkräfte der Berliner Steuerverwaltung an Fortbildungen der VAK teilgenommen.

#### Inhouse-Schulungen

Vom Fortbildungsangebot nicht erfasste Themen und Veranstaltungen werden gezielt nach den Bedarfen der Finanzämter als Inhouse-Veranstaltungen aufgelegt. Zeitpunkt und Teilnehmerkreis der einzelnen Veranstaltungen werden in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln sowie der Verfügbarkeit von Dozentinnen und Dozenten geplant und durchgeführt. So finden beispielsweise jährlich in den Berliner Finanzämtern sogenannte Team-Tage als Teamentwicklungsmaßnahme statt, bei der Veranstaltungsziel und Rahmen individuell festgelegt werden. Sie dient der Optimierung der Zusammenarbeit im Team und soll dazu beitragen, den gemeinsamen Fokus zu schärfen, Reibungsverluste zu verringern und den Zusammenhalt zu fördern.

Für Dienstkräfte mit besonderen Aufgaben werden darauf zugeschnittene Inhouse-Schulungen angeboten. (z.B. Deeskalierende Gesprächsführung) Diese Veranstaltungen dienen in erster Linie dazu, mit aufgebrachten und immer aggressiver auftretenden Steuerpflichtigen besser umgehen zu lernen und mögliche Übergriffe zu verhindern. Sie richtete sich bisher vorrangig an Dienstkräfte der Info-Zentralen, Vollzieherinnen und Vollzieher sowie den Außendienst. Im Jahr 2018 wurden Inhouse-Schulungen an 61 Tagen durchgeführt.

#### Finanzschule Berlin

Die Erhebung des jährlichen steuerfachlichen Fortbildungsbedarfs – sowohl quantitativ als auch fachlich-inhaltlich – obliegt der Finanzschule Berlin, in enger Zusammenarbeit mit den Finanzämtern und den Fachreferaten in der Steuerabteilung der Senatsverwaltung für Finanzen.

Die Durchführung der Fortbildungen erfolgt durch 3 haupt- und derzeit 146 nebenamtliche Dozierende grundsätzlich entweder am Standort in der Finanzschule Berlin in Berlin-Charlottenburg oder dezentral in den Finanzämtern. Die Organisation bzw. Koordinierung nimmt federführend die Finanzschule Berlin wahr. Darüber hinaus bieten

in den Finanzämtern die jeweiligen Hauptsachgebietsleitungen Inhouse-Schulungen an.

Beispielsweise wurden in 2018 durch die Finanzschule organisiert 7.541 Teilnehmer in 295 Veranstaltungen mit 1.241 Doppelstunden unterrichtet. Neben den reinen Fortbildungsveranstaltungen, die in der Regel eintägig bis 5tägig sind, wurden ferner u.a. 5 modulare Außenprüferlehrgänge, ein Praxisaufstiegslehrgang (Aufstieg von der Laufbahngruppe 1 2. Einstiegsamt in die Laufbahngruppe 2 1. Einstiegsamt) und ein Lehrgang im Rahmen des Führungskräftepools durchgeführt.

6) Bitte um Vorlage der Verwaltungsvereinbarung in Bezug auf die Ausbildung in Königs-Wusterhausen.

Zu 6:

Finanzminister Görke und Senator Dr. Kollatz haben sich darauf verständigt, die Zusammenarbeit der beiden Länder hinsichtlich der Steuerbeamtenausbildung langfristig fortzuführen und die Verhandlungen für eine neue Verwaltungsvereinbarung sind zwischenzeitlich abgeschlossen worden.

Die Unterzeichnung der neuen Vereinbarung erfolgt mit Inkrafttreten des neuen Haushalts am 02.01.2020 mit Wirkung vom 01.01.2020. Die Vorlage an den UA PVPP erfolgt direkt im Anschluss.

## **D) Kapitel 1540**

SenFin  
wird gebeten

1) dem UA PVPP rechtzeitig zur 2. Lesung des Einzelplans 15 am 21.11.2019 ein Organigramm der Verwaltungsakademie Berlin aufzuliefern,

Zu 1:

Das aktuelle Organigramm der VAK ist diesem Bericht als Anlage beigelegt.

2) dem UA PVPP rechtzeitig zur 2. Lesung des Einzelplans 15 am 21.11.2019 das Konzept der Führungsakademie zu erläutern und das Lehrprogramm vorzulegen,

Zu 2:

### Konzept der Führungsakademie

Entsprechend der Richtlinien der Regierungspolitik 2016 bis 2021 wurde die VAK strukturell verstärkt und das Institut für Verwaltungsmanagement zur Führungsakademie Berlin ausgebaut.

Nach offizieller Eröffnung im Rahmen der 100 Jahr-Feier der VAK am 23.10.2019 startet die Führungsakademie nunmehr mit den ersten Veranstaltungen.

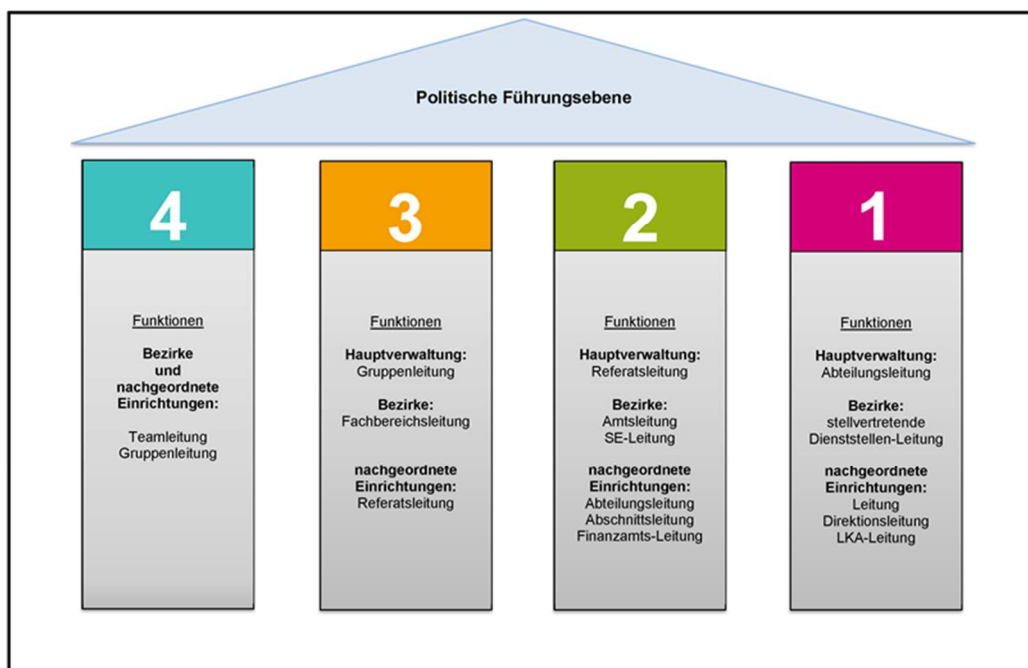
Das Angebot der Führungsakademie ist in enger Abstimmung mit der Abteilung Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen entwickelt worden und hat die im

Rundschreiben SenFin IV Nr. 27/2019 „Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung im Land Berlin“ veröffentlichten Führungsebenen und Führungskompetenzen zur Grundlage.

Mit ihren Angeboten qualifiziert die Führungsakademie systematisch Führungskräfte des Berliner Landesdienstes - entsprechend den Ausprägungen der Kernkompetenzen der jeweiligen Führungsebene - und unterstützt damit die Entwicklung einer zeitgemäßen und zukunftsfähigen Führungskultur in der Berliner Verwaltung.

- Führungsebenen:

Für die Berliner Verwaltung sind vier Führungsebenen mit ihren jeweiligen Funktionen definiert und landesweit einheitlich festgelegt.



- Kernkompetenzen:

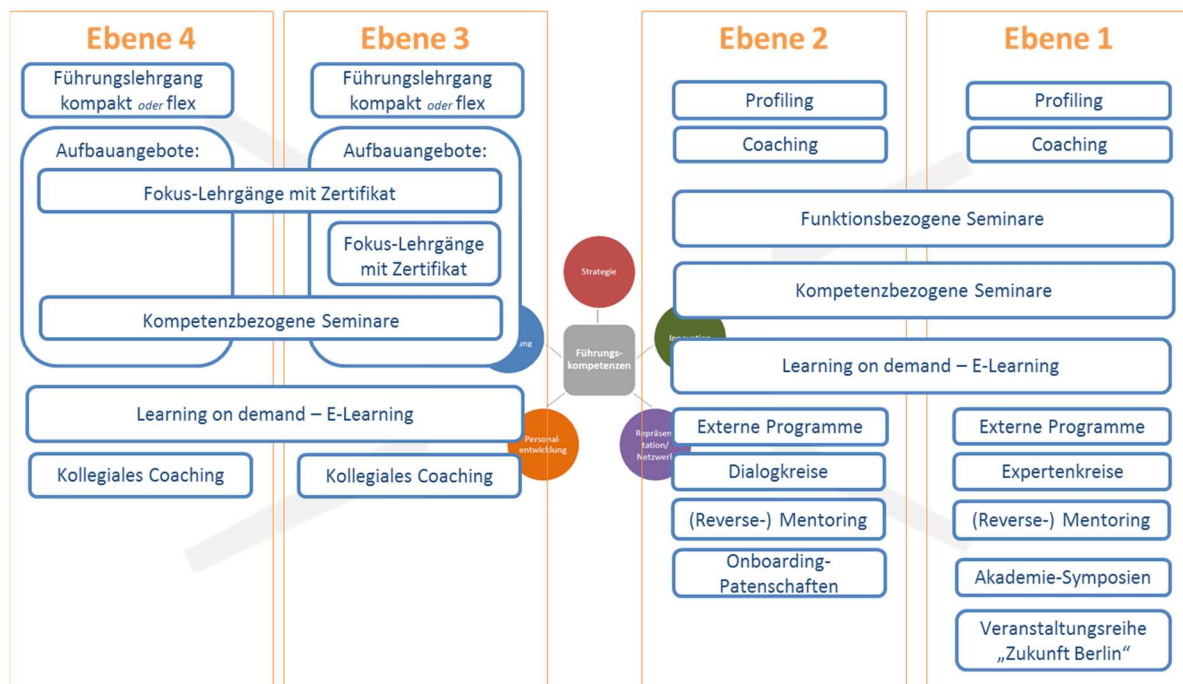
Die Führungskräfte der Berliner Verwaltung sollen je nach Führungsebene in unterschiedlicher Ausprägung über fünf landesweit geltende Kernkompetenzen verfügen.



- Angebote der Führungsakademie für die Führungsebenen 1 bis 4:

Das Angebot der Führungsakademie umfasst alle Fragestellungen des Führungsalltags und gibt darüber hinaus Anregungen für Veränderungen und Innovationen. Dabei werden Wissen und Kompetenzen in unterschiedlichsten Formaten vermittelt, die insbesondere der beruflichen Einbindung der Führungskräfte entgegenkommt.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Angebote, mit der die Team- oder Organisationsentwicklung in den jeweiligen Bereichen unterstützt wird. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, sich in von der VAK initiierten und begleiteten Netzwerken mit Kollegen/-innen bereichsübergreifend auszutauschen.



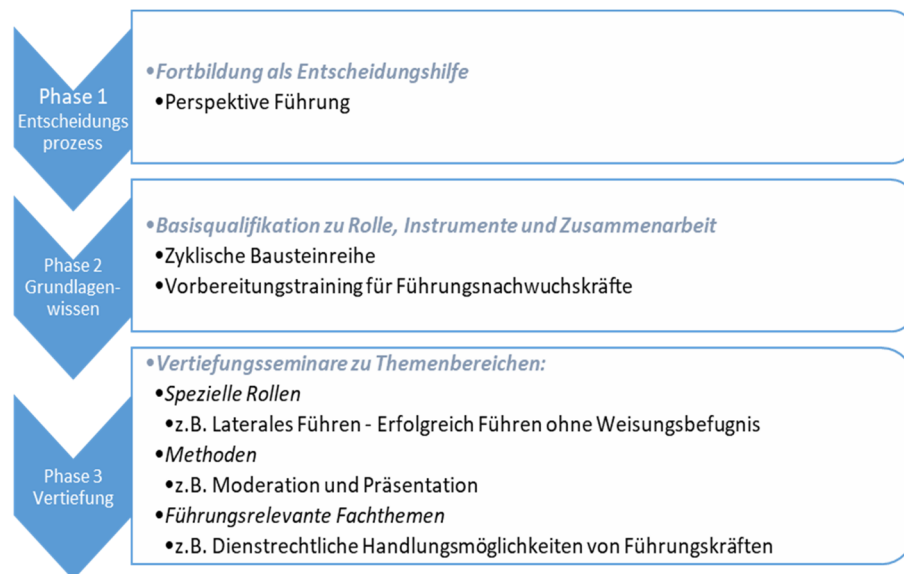
- Zusätzliche Angebote der Führungsakademie für Spitzenführungskräfte:

Den Spitzenführungskräften des Landes Berlin (Staatssekretäre/-innen, Mitglieder der Bezirksämter) sowie den Führungskräften der Ebene 1 kommt bei der Gestaltung der Zukunftsfähigkeit der Berliner Verwaltung eine entscheidende Rolle zu.

Die Führungsakademie unterstützt sie dabei mit Angeboten, welche maßgeschneidert sind. Coaching, Medientraining und Sprachkurse gehen auf individuelle Bedürfnisse ein. Die Akademie-Symposien mit herausragenden Vortragenden aus Wissenschaft und Wirtschaft geben neue Impulse und Anregungen für die tägliche Arbeit. In Dialogkreisen haben die Führungskräfte die Möglichkeit, mit Kollegen/-innen der gleichen Hierarchieebene wichtige Fragen aus ihrem beruflichen Alltag zu reflektieren.

- Angebote für Führungsnachwuchskräfte:

Darüber hinaus begleitet die VAK den Personalentwicklungsprozess angehender Führungskräfte mit entsprechenden Angeboten und unterstützt sie, die herausfordernden Aufgaben in der Führungsrolle gut vorbereitet zu übernehmen.



### Lehrprogramm der Führungsakademie

Da es sich beim Lehrprogramm der Führungsakademie für das Jahr 2020 um ein sehr umfangreiches Dokument handelt, wird auf den Link in der eVAK <https://www.berlin.de/vak/evak> verwiesen.

3) dem UA PVPP rechtzeitig zur 2. Lesung des Einzelplans 15 am 21.11.2019 das Curriculum der VAK vorzulegen und die Zulassungsvoraussetzungen für die Quereinsteigenden zu erläutern,

Zu 3:

#### Curriculum der VAK

Das Jahresprogramm 2020 der VAK umfasst rd. 2.500 Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten. Da es sich beim Jahresprogramm um ein sehr umfangreiches Dokument handelt, wird auf den Link in der eVAK <https://www.berlin.de/vak/evak> verwiesen.

#### Angebote für Neu- und Quereinsteiger/-innen

Seit 2016 bietet die VAK spezifische Angebote für Neu- und Quereinsteiger/-innen an, die im öffentlichen Dienst des Landes Berlin eingestellt wurden. Die Anzahl der Veranstaltungen im Jahr 2016 steigerte sich von 36 Seminaren auf 155 Seminarangebote im Jahr 2019. In 2020 werden ca. 200 Veranstaltungen angeboten.

Zulassungskriterium für diese spezielle Zielgruppe ist, dass sie keine verwaltungsspezifischen Vorkenntnisse besitzen und innerhalb der letzten 18 Monate eingestellt wurden.

Die Angebote beinhalten insbesondere folgende Themenschwerpunkte:

1. Aufbau der Berliner Verwaltung / Gemeinsame Geschäftsordnung / GGO I mit Verfügungstechniken
2. Allgemeines Verwaltungsrecht
3. Öffentliches Dienstrecht (Arbeits- und Beamtenrecht)
4. Vergaberecht
5. Personalentwicklung inkl. Diversity
6. Digitalisierung der Berliner Verwaltung
7. Finanzwirtschaft
8. Umgang mit schwierigen Kundenkontakten

Zusätzlich wird die VAK 2020 erstmalig für Neu- und Quereinsteiger/-innen ohne Verwaltungsqualifikationen Basisqualifizierungen anbieten mit dem Ziel der Vermittlung von Verwaltungsgrundkenntnissen (BQ I) und aufbauenden Verwaltungsfachkenntnissen (BQ II).

- Basisqualifikation I (BQ I)

Dauer: ca. 3 Monate / 1 x wöchentlich (Präsenzunterricht)

Anschlussqualifikation: Verwaltungslehrgang I (VL I) bei Vorliegen der einschlägigen Zulassungsvoraussetzungen

- Basisqualifikation II (BQ II)

Dauer: ca. 6 Monate / i.d.R.: 1 x wöchentlich (Präsenzunterricht – mit berufspraktischen Phasen sowie elektronischen Lernformaten)

Anschlussqualifikation: Verwaltungslehrgang II (VL II) nach erfolgreichem Abschluss der BQ II, mind. dreijähriger Berufspraxis im nichttechnischen Dienst der allgemeinen Verwaltung und dem Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen für den VL II

4) dem UA PVPP die der Vergabe eines Stipendiums für den Bereich „Öffentliche Verwaltung“ zugrundeliegenden Vereinbarungen (zur Auswahl und Vergabe etc.) nach Fertigstellung vorzulegen.

Zu 4:

Der Studiengang Öffentliche Verwaltung (ÖV) an der Hochschule für Wirtschaft und Recht ist seitens der Bewerbenden sehr beliebt, weswegen 160 Studienplätze pro Jahr bei einer sehr guten Bewerberlage besetzt werden können. Die Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs sind hochqualifiziert für die Verwaltungsarbeit. Ziel des Landes Berlin ist vor dem Hintergrund der altersbedingten Fluktuation und den Herausforderungen der wachsenden Stadt die Maximierung der Anzahl derjenigen, die im Anschluss an das Studium eine Anstellung im unmittelbaren Berliner Landesdienst finden. Dazu soll möglichst zeitnah ein praxisintegrierendes duales Studiengangmodell für die ÖV angeboten werden, damit eine frühzeitige Bindung zum Land Berlin erfolgen kann.



Zur Überbrückung der Konzeptionierungs- und Implementierungszeit eines solchen Modells sollen in den kommenden beiden Haushaltsjahren zunächst jeweils 60 Stipendien an bereits Studierende im 1. bis 3. Semester des Studiengangs ÖV vergeben werden. Durch das Angebot von Zwischenpraktika, die monatliche Zahlung in Höhe von 850 Euro und eine vertraglich festgelegte Bindungsfrist von 5 Jahren nach Abschluss des Studiums entsteht eine ähnliche Bindung wie bei einem dualen Studiengangmodell.

## **E) Kapitel 2940**

SenFin

wird gebeten, dem UA PVPP rechtzeitig zur 2. Lesung des Einzelplans 15 am 21.11.2019 die folgenden Fragen zur Ballungsraumzulage zu beantworten:

1) Wie soll die Ballungsraumzulage konkret ausgestaltet werden?

Zu 1:

Der Senat beabsichtigt, ab dem 1. November 2020 seinen Beschäftigten eine Zulage zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität im Wert von grundsätzlich 150,- Euro monatlich zu gewähren. Die zunehmend schwierigere Personalgewinnung im öffentlichen Dienst des Landes Berlin und die in den kommenden Jahren erheblichen Ausscheidenszahlen von Beschäftigten aus Altersgründen hat den Senat bewogen, eine solche Zulage künftig gewähren zu wollen. Die unmittelbare Konkurrenz mit Bundesbehörden erfordern zusätzliche Maßnahmen des Senats, um die Arbeit für das Land Berlin attraktiv zu erhalten. Gleichzeitig möchte der Senat mit dem Zuschuss zum ÖPNV-Ticket einen wesentlichen Schritt auf dem Weg zu einer klimafreundlichen Hauptstadt gehen.

Das ÖPNV-Ticket kann auf Antrag unter Erhöhung der zu versteuernden Zulage abgewählt werden („opt-out“). Für die konkrete Umsetzung des ÖPNV-Tickets sind weitere Prüfungen, insb. unter Berücksichtigung der Praktikabilität, des Verwaltungsaufwands sowie entsprechender Rahmenbedingungen mit der BVG erforderlich.

Die Zulage in Höhe von 150 Euro erhalten nur Vollzeitbeschäftigte. Bei Teilzeitbeschäftigung sinkt entsprechend die Höhe der Zulage, jedoch nicht unter den wirtschaftlichen Wert des ÖPNV-Tickets.

Die Realisierung der außertariflichen Zulage für die Tarifbeschäftigten erfordert die Herbeiführung einer Zustimmung der Tarifgemeinschaft der Länder und für die Beamtinnen und Beamten die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage. Die außertarifliche Regelung für Tarifbeschäftigte und besoldungsrechtliche Regelung für Beamtinnen und Beamte wird auf einen noch festzulegenden Zeitraum befristet.

2) Welchem Personenkreis kann diese Ballungsraumzulage gewährt werden?

Zu 2:

Einbezogen sind die Tarifbeschäftigten und Landesbeamtinnen und -beamten der unmittelbaren Berliner Landesverwaltung (Hauptverwaltung und Bezirke), der § 26 LHO-Betriebe und Kita-Eigenbetriebe. Grundsätzlich sollen auch alle Auszubildende und

Anwärter/-innen im unmittelbaren Berliner Landesdienst eine reduzierte Zulage erhalten. Wie eine konkrete Regelung für die Auszubildenden und Anwärter/-innen aussehen könnte, kann erst vorbehaltlich weiterer Prüfungen geklärt werden.

Versorgungsempfänger/-innen gehören nicht zum zulageberechtigten Personenkreis.

3) Wird die Ballungsraumzulage bei der Besoldungsanpassung an den Durchschnitt der Bundesländer berücksichtigt und wenn ja, wie?

Zu 3:

Die Zulage wird in der Weise auf den vom Senat beschlossenen Besoldungsanpassungspfad angerechnet, dass über die gemäß Senatsbeschluss v. 15.05.2018 vorgesehene prozentuale Besoldungsanpassung im Jahr 2021 hinaus weitere Feinsteuermassnahmen in 2021 ggf. entfallen können. Das heißt, die Zulage wird im Rahmen der Evaluierung der bis Ende 2020 erreichten Anpassung der Besoldung des Landes Berlin an den Besoldungsdurchschnitt der anderen Bundesländer berücksichtigt werden. Nähere Angaben zur Anrechnung sind derzeit nicht möglich, da wegen noch offener zu klärender Detailfragen zur Ausgestaltung der Zulagenregelung noch weitere Prüfungen erfolgen müssen.

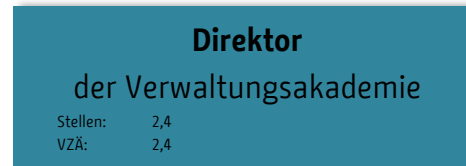
4) Wie wird die Ballungsraumzulage ausgezahlt?

Zu 4:

Die Zulage wird mit dem laufenden monatlichen Entgelt ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt dann über ggf. noch einzurichtende Lohnarten im Personalabrechnungssystem IPV.

In Vertretung

Frédéric Verrycken  
Senatsverwaltung für Finanzen



**Hauptamtliche  
Lehrkräfte**

Stellen: 2,0\*  
VZÄ: 2,0  
Nachrichtlich: 2020: 3,0/ 2021: 3,0  
\*finanziert über Wissensmanagement

