

Senatsverwaltung für Finanzen
- IV C 18 - P 5004-3/2022-1-1 -

Berlin, den 13. April 2022
Tel.: 9020 2239
britta.ritzmann@senfin.berlin.de

Vw 0008 AA

An die

Vorsitzende des Unterausschusses Verwaltungsmodernisierung und -digitalisierung sowie
Bezirke und Personal des Hauptausschusses

über

die Vorsitzende des Hauptausschusses

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans 2022/2023
Einzelplanübergreifender Berichtsauftrag zu den Haushaltplanberatungen 2022/2023
der Fraktion der CDU**

Vorgang: Sitzung des Unterausschusses Verwaltungsmodernisierung und -
digitalisierung sowie Bezirke und Personal vom 21.03.2022

Der Unterausschuss Verwaltung hat in seiner oben bezeichneten Sitzung Folgendes beschlossen:

„Die Fraktion der CDU kündigt an, dem Büro des UA Verwaltung bis Mittwoch, 23.03.2022, Fragen nachzureichen, die schriftlich bis zum Beginn der 2. Lesung am 02.05.2021 [gemeint ist 2022, d. Vf.] beantwortet werden sollen.“

Die Fraktion der CDU hat die folgenden Fragen eingereicht:

1. Wie hoch ist die Quote der dauernd dienstunfähigen Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Hauptverwaltung (bitte nach einzelnen Geschäftsbereichen der Senatsverwaltungen aufgliedern)?

2. Wie hoch ist die Quote der derzeit erkrankten Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Hauptverwaltung (bitte nach einzelnen Geschäftsbereichen der Senatsverwaltungen aufgliedern)?
3. Welches Konzept haben die einzelnen Senatsverwaltungen für die Abschwächung der Wirkungen des demografischen Wandels innerhalb der Berliner Hauptverwaltung?
4. Welche übergeordneten, gesamtstädtischen und konzeptionellen Überlegungen verfolgt das Land Berlin zur Stärkung eines nachhaltigen Personalmanagements angesichts des demografischen Wandels?
5. Wie hoch ist die derzeitige HomeOffice-Quote innerhalb der einzelnen Senatsverwaltungen und ihrer nachgeordneten Behörden?
6. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in den Jahren 2021 und 2020 aus den Bezirken in die einzelnen Senatsverwaltungen gewechselt?
7. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in den Jahren 2021 und 2020 aus dem öffentlichen Dienst des Landes Berlins in den öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland gewechselt (bitte auflisten nach Laufbahnen)?
8. Welche Senatsverwaltungen verfügen über ein eigenes Personalentwicklungskonzept zur nachhaltigen Entwicklung ihres Personals (bitte auflisten nach einzelnen Senatsverwaltungen)?
9. Welche Dauer hat das durchschnittliche Besetzungsverfahren in den einzelnen Verwaltungen und den Bezirken?
10. Es wird eine Auflistung des Personalaufwuchses in den Senatsverwaltungen (nach aktuellem Zuschnitt) für die Jahre 2020, 2021, 2022 und 2023 im Ist sowie im prozentualen Verhältnis zur Anzahl der gesamten Beschäftigung in der jeweiligen Senatsverwaltung?

Hierzu wird berichtet:

Zu 1.:

Beamten auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind (§ 26 Abs. 1 Satz 1 Beamtenstatusgesetz). Im Jahr 2020 sind insgesamt 2.885 verbeamtete Beschäftigte aus dem unmittelbaren Landesdienst ausgeschieden. Davon sind 212 verbeamtete Beschäftigte mit dem Austrittsgrund „Dienstunfähigkeit Beamte/innen“ ausgeschieden. Das entspricht

einer Quote von 7,3%. Von diesen insgesamt 212 wegen Dienstunfähigkeit ausgeschiedenen Beamten sind 177 der Hauptverwaltung zuzurechnen. Der statistische Bericht „Fluktuation im unmittelbaren Landesdienst Berlin - Berichtsjahr 2020“ wurde im Rahmen der Sitzung des Hauptausschusses am 16.02.2022 veröffentlicht und ist abrufbar unter:

<https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalstatistik/artikel.13543.php>

Die Übersicht der Austritte ist der Anlage 1 zu entnehmen. Die jeweiligen methodischen Hinweise sind zu berücksichtigen.

Zu 2.:

Die Gesundheitsquote der Beschäftigten innerhalb der einzelnen Geschäftsbereiche der Senatsverwaltungen sind der Anlage 2 zu entnehmen. Die jeweiligen methodischen Hinweise sind zu berücksichtigen.

Zu 3.:

Zur Beantwortung der Frage habe ich die Senatsverwaltungen um entsprechende Auskünfte gebeten. Die Antworten sind der Übersicht in Anlage 3 zu entnehmen.

Zu 4.:

Es ist erklärtes Ziel der Berliner Regierungspolitik, das Personalmanagement der Berliner Verwaltung nachhaltig zu stärken und inhaltlich zu verbessern. Die personalpolitischen Themen hierzu sind vielfältig und vielschichtig und umfassen insbesondere folgende Themen:

- Etablierung einer neuen Führungskultur im Rahmen einer verantwortungsbewussten Entscheidungs- und Fehlerkultur
- Schaffung guter Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigte, auch unter dem Aspekt attraktiver Vergütung und Besoldung
- Förderung einer landeseinheitlichen, potenzialorientierten Personalentwicklung
- Schaffung von Rahmenbedingungen für diversitätsorientiertes Personalmanagement
- Förderung der Ausbildung unter Berücksichtigung von Inklusionsaspekten
- Stärkung der Personalgewinnungs- und Personalbindungsaktivitäten

Zu 5.:

Zur Beantwortung der Frage habe ich die Senatsverwaltung um entsprechende Auskünfte gebeten. Da es sich bei dem Begriff „Homeoffice“ nicht um einen rechtlich geregelten Begriff

handelt, erfolgte eine Aufgliederung der Fragestellung. Die Antworten sind der Übersicht in Anlage 4 zu entnehmen.

Zu 6. und 7:

Die Anzahl der Wechsel der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Berlins wird in der Anlage 5 dargestellt. Die jeweiligen methodischen Hinweise sind zu berücksichtigen.

Zu 8.:

Zur Beantwortung der Frage habe ich die Senatsverwaltung um entsprechende Auskünfte gebeten. Die Antworten sind der Übersicht in Anlage 6 zu entnehmen.

Zu 9.:

Die durchschnittliche Dauer der Stellenbesetzungsverfahren in den Senatsverwaltungen und ihren nachgeordneten Einrichtungen im Jahr 2020 liegt bei 110 Tagen, in den Bezirken bei 109 Tagen. Im Einzelnen wird auf die Anlage 7 verwiesen. Zahlen für das Jahr 2021 liegen noch nicht vor.

Zu 10.:

Die Personalveränderungen in den Senatsverwaltungen sind den Anlagen 8 und 9 zu entnehmen. Die Übersichten enthalten die Veränderung der Beschäftigtenzahlen (absolut und im Prozent) zum Vorjahresmonat für die Jahre 2020 und 2021 (mit dem „alten“ Zuschnitt, 18. Legislaturperiode), sowie Beschäftigtenzahlen im Januar 2022 (mit dem aktuellen Zuschnitt, 19. Legislaturperiode) im unmittelbaren Landesdienst Berlin. Ein Vergleich zwischen der 18. Legislaturperiode und der 19. Legislaturperiode ist aufgrund der veränderten Zuschnitte statistisch nicht möglich. Die jeweiligen methodischen Hinweise sind zu berücksichtigen.

Ich bitte, den Beschluss damit als erledigt anzusehen.

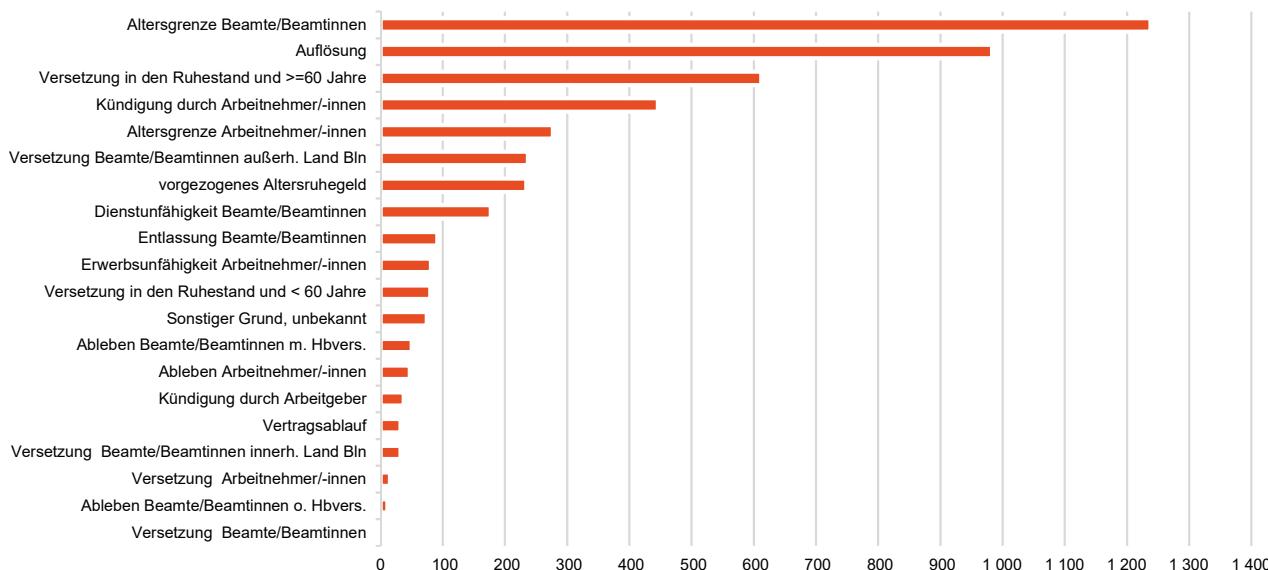
In Vertretung

Jana Borkamp
Senatsverwaltung für Finanzen

Austritte von unbefristet Beschäftigten aus dem unmittelbaren Landesdienst Berlin im Jahr 2020 nach Austrittsgründen im Detail und Altersgruppen in der Hauptverwaltung

Austrittsgrund	Ins-gesamt	Altersgruppen von ... bis unter ... Jahre									
		unter 25	25 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 64	64 und älter
Insgesamt	4 754	45	150	408	387	250	192	202	241	1 145	1 734
Altersgrenze	1 515	-	-	-	-	-	-	-	-	614	901
... Arbeitnehmer/-innen	277	-	-	-	-	-	-	-	-	7	270
... Beamte/Beamtinnen	1 238	-	-	-	-	-	-	-	-	607	631
Vorgezogene Altersgrenze	846	-	-	-	-	-	-	-	-	309	537
Versetzung in den Ruhestand und >=60 Jahre	612	-	-	-	-	-	-	-	-	272	340
vorgezogenes Altersruhegeld	234	-	-	-	-	-	-	-	-	37	197
Krankheitsbedingt	446	-	3	4	12	10	39	67	135	109	67
Ableben Arbeitnehmer/-innen	47	-	1	1	6	1	-	5	16	10	7
Ableben Beamte/Beamtinnen m. Hbvers.	50	-	-	-	-	1	2	9	18	16	4
Ableben Beamte/Beamtinnen o. Hbvers.	11	-	-	-	-	-	-	2	5	2	2
Dienstunfähigkeit Beamte/Beamtinnen	177	-	-	2	3	-	15	24	40	49	44
Erwerbsunfähigkeit Arbeitnehmer/-innen	81	-	-	1	-	-	6	7	25	32	10
Versetzung in den Ruhestand und < 60 Jahre	80	-	2	-	3	8	16	20	31	-	-
Auflösung	983	12	42	180	184	124	64	39	43	91	204
Kündigung, Entlassung	574	22	75	150	117	78	41	35	33	13	10
Entlassung Beamte/Beamtinnen	91	8	17	23	18	9	7	7	1	1	-
Kündigung durch Arbeitgeber	37	1	6	3	4	2	6	5	8	2	-
Kündigung durch Arbeitnehmer/-innen	446	13	52	124	95	67	28	23	24	10	10
Versetzung	284	2	18	55	59	31	38	51	25	5	-
... Beamte/Beamtinnen außerh. Land Bln	237	2	14	51	44	26	31	45	20	4	-
... Beamte/Beamtinnen innerh. Land Bln	32	-	-	4	12	3	6	4	3	-	-
... Arbeitnehmer/-innen	15	-	4	-	3	2	1	2	2	1	-
... Beamte/Beamtinnen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vertragsablauf	32	-	-	2	4	1	5	7	3	1	9
Sonstiger Grund, unbekannt	74	9	12	17	11	6	5	3	2	3	6

Abbildung: Austritte von unbefristet Beschäftigten aus dem unmittelbaren Landesdienst Berlin im Jahr 2020 nach Austrittsgründen im Detail in der Hauptverwaltung



Allgemeine methodische Hinweise

Rechtsgrundlage

Gesetz über die Statistik der Personalstruktur und der Personalkosten im unmittelbaren Landesdienst (Personalstrukturstatistikgesetz - PSSG) vom 2. Dezember 2004, GVBl., 60. Jg., Nr. 48 vom 14. Dezember 2004, S. 490.

Datenerhebung

In den einzelnen Personalverwaltungen dezentral vorhandene Beschäftigtendaten werden in pseudonymisierter Form über eine Schnittstelle aus dem Verfahren Integrierte Personalverwaltung monatlich an die zentrale Personalstrukturdatenbank der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen übergeben.

Stand der Ergebnisse

In die Ergebnisse des Berichtsjahres sind die bis einschließlich Februar des Folgejahres in den Personalstellen eingepflegten rückwirkenden Änderungen eingeflossen. Erst zu diesem Zeitpunkt ist ein relativ stabiler Datenbestand erreicht.

Grundgesamtheit

Basis der Fluktuationsauswertung ist die Grundgesamtheit. Die Grundgesamtheit umfasst Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes, die im Verfahren Integrierte Personalverwaltung geführt werden, und zwar der

- Hauptverwaltung und der
- Bezirksverwaltungen.

Einbezogen sind die Beurlaubten und die geringfügig Beschäftigten. Die Beschäftigten des Verfassungsgerichtshofes werden der Hauptverwaltung zugeordnet.

Seit 2014 sind die Beschäftigten der Berliner Forsten mit Tätigkeiten in der Walddarbeit in der Hauptverwaltung und ab Januar 2017 die Beschäftigten in der Parkraumbewirtschaftung in den Bezirksverwaltungen in der Grundgesamtheit enthalten.

Nicht enthalten in der Grundgesamtheit sind die Beschäftigten:

- der Verwaltung des Abgeordnetenhauses
- des Rechnungshofes
- die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
- der Betriebe nach § 26 LHO
- der Eigenbetriebe
- in Ausbildung.

Genauigkeit

Die Qualität der Personalstrukturstatistik hängt wesentlich davon ab, wie die aus dem Verfahren der Integrierten Personalverwaltung erhobenen Ein- und Austrittsmerkmale vor Ort gepflegt werden. Sofern die Merkmale bedeutsam für die Bezügezahlung sind, sind sie als zuverlässig anzusehen.

Zeitliche Vergleichbarkeit

Bei einem Vergleich der Auswertungsergebnisse über die Zeit sind mögliche Veränderungen der Grundgesamtheit u. a. durch Ein- und Ausgliederungen von Behörden/Bereichen in den bzw. aus dem unmittelbaren Landesdienst Berlin zu berücksichtigen.

Bei der Zuordnung der Austrittsfälle zu bestimmten Strukturmerkmalen (z. B. Verwaltungsbereich, Statusgruppe oder Eingruppierung) mussten insbesondere die Fälle, bei denen ein Wechsel zwischen einem regulären und einem nicht regulären Beschäftigungsverhältnis (in Ausbildung) stattgefunden hat, bis zum Berichtsjahr 2018 als nicht zuzuordnen ausgewiesen werden. Aufgrund eines methodischen Wechsel ist ab dem Berichtsjahr 2019 eine Zuordnung zu den genannten Strukturmerkmalen möglich. Daher konnte die Zahl der „nicht zuzuordnenden“ Austrittsfälle reduziert werden.

Geheimhaltung und Datenschutz

Nach § 16 LStatG sind Einzelangaben grundsätzlich geheim zu halten, soweit durch besondere Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist.

Fluktuation

Fluktuation beschreibt die Veränderungen in der Grundgesamtheit. Jeder Zugang in die Grundgesamtheit fließt als Eintritt in den Bericht ein, jeder Abgang aus der Grundgesamtheit ist ein Austritt.

Eintritte

Alle in die Grundgesamtheit hinzugekommenen Beschäftigten werden als Eintritt betrachtet. Folgende Fallkonstellationen können auftreten:

- Eintritt, z. B. Neueinstellungen (befristet oder unbefristet).
- Übernahme nach Ausbildung (einschließlich Auszubildende im Beamtenverhältnis auf Widerruf, im Referendariat und Auszubildende im Rechtsreferendariat).
- Übernahme aus einer Organisationseinheit, die nicht zur Grundgesamtheit gehört.

Innerhalb eines Berichtsjahres sind mehrere Eintritte einer Person denkbar, z.B. auf Grund befristeter Verträge. D. h. eine Person kann mehrere Eintrittsfälle erzeugen. Somit entspricht die Anzahl der Eintritte nicht der Anzahl der eingetretenen Beschäftigten.

Austritte

Jedes Verlassen der Grundgesamtheit durch Beschäftigte wird als Austritt betrachtet. Folgende Fallkonstellationen können auftreten:

- Austritt, z. B. wegen Erreichen der Altersgrenze, Kündigung, Entlassung, Auflösung oder durch Vertragsablauf.
- Übergang in ein Ausbildungsverhältnis.
- Übergang in eine Organisationseinheit, die nicht zur Grundgesamtheit gehört.

Innerhalb eines Berichtsjahres sind mehrere Austritte einer Person denkbar, z.B. auf Grund befristeter Verträge. D.h. eine Person kann mehrere Austritte erzeugen. Somit entspricht die Anzahl der Austritte nicht der Anzahl der ausgeschiedenen Beschäftigten.

Wechsel

Wechsel beschreiben die Personalbewegungen innerhalb des unmittelbaren Landesdienstes Berlin in Form von Zu- und Abgängen von Beschäftigten, ohne dass es sich auf die Höhe der Grundgesamtheit auswirkt. Auf eine Organisationseinheit bezogen stellen Zu- und Abgänge durch andere Organisationseinheiten einen Teil der Fluktuation dar.

Zeichenerklärung

- | | |
|-----|--|
| 0 | weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts |
| - | nichts vorhanden |
| . | Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten |
| x | Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll |
| ... | Angabe fällt später an |
| | grundätzliche Änderung innerhalb einer Reihe, die den zeitlichen Vergleich beeinträchtigt. |

Krankheitskalendertage und Pauschale Gesundheitsquoten¹ der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Januar 2022 nach Einzelplänen der Hauptverwaltung

Verwaltungsbereich --- Einzelplan	Beschäftigte		Krankheits(kalender)tagе insgesamt		Durchschnittliche Krankheits(kalender)tagе je Beschäftigten		Gesundheitsquote der Beschäftigten in %	
	ins- gesamt ²	darunter weiblich	ins- gesamt ²	darunter weiblich	ins- gesamt ²	darunter weiblich	ins- gesamt ²	darunter weiblich

Hauptverwaltung insgesamt	104 546	59 761	355 213	207 684	3,4	3,5	89,0	88,8
03 - RBm - Skzl	336	201	499	371	1,5	1,8	95,2	94,0
05 - InnDS	31 174	9 237	128 810	39 082	4,1	4,2	86,7	86,4
06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH	10 100	6 243	30 763	18 782	3,0	3,0	90,2	90,3
07 - UVK	1 437	702	3 824	1 967	2,7	2,8	91,4	91,0
08 - KultEuropa	423	302	789	636	1,9	2,1	94,0	93,2
09 - GPG	855	619	2 089	1 566	2,4	2,5	92,1	91,8
10 - BildJugFam	48 505	34 869	151 394	118 795	3,1	3,4	89,9	89,0
11 - IAS	2 238	1 528	7 496	5 539	3,3	3,6	89,2	88,3
12 - StadtWohn	990	585	2 142	1 453	2,2	2,5	93,0	92,0
13 - WiEnBe	451	268	753	531	1,7	2,0	94,6	93,6
15 - Fin	8 037	5 207	26 654	18 962	3,3	3,6	89,3	88,3

¹ vorläufige Zahlen, siehe Methodische Hinweise

² In der Summe sind Beschäftigte mit dem Geschlecht divers und keine Angabe enthalten.

Zeichenerklärung:

- nichts vorhanden
- . Zahlenswert unbekannt oder geheim zu halten
- [] Zahlenswert in Klammern: Zusammenfassung mehrerer Tabellenfelder
- x Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll

Erläuterungen

Allgemeine und methodische Hinweise

Die „Pauschale Gesundheitsquote“ wird definiert als der „Anteil der Kalendertage ohne gemeldete Erkrankungen an der Gesamtzahl der Kalendertage aller Beschäftigten seit dem Stichtag in Prozent je Organisationseinheit.“

Einbezogene Abwesenheitsarten

In Abstimmung mit der fachlich zuständigen zentralen Stelle für das Gesundheitsmanagement werden in die Auswertungen folgende Arten krankheitsbedingter Abwesenheit einbezogen:

Abwesenheitsart	IPV-Kennzahl
– Krankheit mit Attest	0200
– Krankheit ohne Attest	0210
– Arbeitsunfall	0270
– Wegeunfall	0280
– Dienstunfall (nur Polizei)	9755
– Qualifizierter Dienstunfall (nur Polizei)	9760
– Wegeunfall (nur Polizei)	9765
– Aussteuerung aus Krankenkasse	0614
	0615
– Krankheit mit Attest (Feuerwehr)	9250
– Krankheit ohne Attest (Feuerwehr)	9255
– Berufserkrankung	0215
– Unfall Privat	0290
– Krankheit PKV ohne Krankengeld	9225
– Versorgungskrankengeld	0340
– Wiedereingliederungsmaßnahme	0342
– Krankheit Folgeerkrankung	0225
– Organ- oder Gewebespende	0370
– Krank bei Eintritt	0616

Rechtsgrundlage

Gesetz über die Statistik der Personalstruktur und der Personalkosten im unmittelbaren Landesdienst (Personalstrukturstatistikgesetz – PSSG) in der Fassung vom 30.03.2006.

Datenerhebung

In den einzelnen Personalverwaltungen dezentral vorhandene Beschäftigtendaten werden in pseudonymisierter Form über eine Schnittstelle aus dem Verfahren Integrierte Personalverwaltung (IPV) monatlich an die zentrale Personalstrukturdatenbank der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen übergeben.

Berichtszeitraum

Januar 2022

Periodizität

monatlich

Stand der Ergebnisse

In die Ergebnisse sind die bis zum zweiten auf den Berichtsmonat folgenden Monat in IPV eingepflegten rückwirkenden Änderungen eingeflossen (Beispiel: In die Auswertung des Berichtsmonats Januar sind die bis März in IPV eingepflegten rückwirkenden Änderungen eingeflossen).

Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit umfasst Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes, die im IPV-Abrechnungsmodul geführt werden, und zwar der

- Hauptverwaltung und der
- Bezirksverwaltungen.

Einbezogen sind die Beurlaubten und die geringfügig Beschäftigten. Die Beschäftigten des Verfassungsgerichtshofes sind dem Einzelplan 06 - Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung zugeordnet.

Nicht enthalten in der Grundgesamtheit sind die Beschäftigten

- der Verwaltung des Abgeordnetenhauses
- des Rechnungshofes
- des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit
- der Betriebe nach § 26 LHO
- der Eigenbetriebe
- in Ausbildung.

Genauigkeit

Bei der Verwendung der Ergebnisse sollte beachtet werden, dass es nicht möglich ist, die Datenqualität flächendeckend zu bewerten. Sie hängt ausschließlich vom Daten-Eingabeverhalten der einzelnen Dienststellen in IPV ab.

Insbesondere die Besoldungsabrechnungen der Beamten/-innen haben einen langen zeitlichen Vorlauf zum Abrechnungsmonat, da Beamte/-innen ihre Besoldung „im Voraus“ erhalten. Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten von Beamten/-innen können systembedingt nur im Nachhinein für einen bereits abgelaufenen Abrechnungsmonat nachgeliefert werden.

Deshalb ist bei den krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten der Beamten/-innen eine zeitnahe Erfassung in IPV die Grundvoraussetzung für einen validen Datenbestand nach zwei Monaten (siehe oben „Stand der Ergebnisse“).

Die folgende Zeitschiene soll die zeitlichen Zusammenhänge zwischen der Dateneingabe in IPV und der Auswertbarkeit aus der zentralen Personalstrukturdatenbank verdeutlichen:

Die Besoldungsabrechnungen (incl. der Abwesenheitszeiten) für den Monat Januar werden für die Beamten/-innen bereits Mitte Dezember in IPV erstellt und verarbeitet. Die Besoldungsabrechnungen für den Februar werden Mitte Januar verarbeitet , die für den März Mitte Februar usw.

Eine krankheitsbedingte Abwesenheit vom Ende Januar kann - wenn sie bis spätestens Mitte Februar in IPV eingepflegt wird - im Februar mit der Lieferung der Märzdaten für den Januar „nachgeliefert“ werden. Wenn sie später in IPV eingepflegt wird, bleibt die Abwesenheit im Monitoring wie vorstehend beschrieben unberücksichtigt.

Auch kann es beim Vergleich zwischen monatlichen/vierteljährlichen und jährlichen Gesundheitsquoten zu Veränderungen kommen. Denn bei der jährlichen Auswertung der pauschalen Gesundheitsquoten können Nachlieferungen von Krankheitszeiten auf Grund des längeren Zeitraums stärker berücksichtigt werden als in den monatlichen und quartalsweisen Auswertungen.

Insofern handelt es sich bei den im Rahmen des Monitorings veröffentlichten monatlichen und quartalsweisen Auswertungen um vorläufige Ergebnisse und bei den im Jahresbericht veröffentlichten pauschalen Gesundheitsquoten um endgültige Ergebnisse.

Vergleichbarkeit

Bei Vergleichen ist auf methodische und definitorische Unterschiede und auf mögliche weitere Einflussfaktoren auf die Gesundheitsquote zu achten. Sinnvoll sind nur Vergleiche der Gesundheitsquoten unter gleicher Methodik und Definitionen sowie unter gleichartigen Beschäftigtengruppen.

- innerhalb des unmittelbaren Landesdienstes

Die Pauschale Gesundheitsquote (Definition siehe oben) eignet sich grundsätzlich für einen Vergleich

zwischen den Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung und mit anderen Behörden (Benchmarking im Bereich der Personalverwaltung).

Es sind mögliche Verzerrungen zu berücksichtigen, die auf Grund spezifischer Arbeitszeitregelungen eintreten und hier unberücksichtigt bleiben mussten (Beispiel Ferienregelungen bei den Lehrkräften oder besondere Arbeitszeitrhythmen bei den Behörden Polizei und Feuerwehr).

- zeitliche Vergleichbarkeit

Bei einem Vergleich der Auswertungsergebnisse über die Zeit sind mögliche Veränderungen der Grundgesamtheit u. a. durch Ein- und Ausgliederungen von Behörden/Bereichen in den bzw. aus dem unmittelbaren Landesdienst Berlin zu berücksichtigen.

Außerdem sind saisonale Schwankungen des Krankenstands (Grippezeit, Urlaubszeit usw.) zu berücksichtigen. Vergleiche sind nur zur gleichen Periode des Vorjahres sinnvoll.

- mit anderen Erhebungen

Vergleiche mit Gesundheits- bzw. Krankheitsquoten anderer Erhebungen, z. B. von Unternehmen oder anderen Verwaltungen, sind nur sinnvoll und belastbar, wenn die Ergebnisse nach denselben Methoden ermittelt werden. Für die Ermittlung und Auswertung des Krankenstandes bzw. der Fehlzeiten gibt es in Deutschland keine einheitlichen Standards, Definitionen oder Methoden. Es existieren parallele Konzepte. Unterschiede in den Erhebungsmethoden entstehen hauptsächlich durch:

- Stichproben vs. Totalerhebungen
- inklusive vs. exklusive Kurzzeiterkrankungen ohne ärztliches Attest
- Arbeitstage vs. Kalendertage.

Die Statistikstelle Personal ermittelt entsprechend dem o. g. Fachkonzept die Ergebnisse im Rahmen

- einer Totalerhebung
- inklusive Kurzzeiterkrankungen ohne ärztliches Attest und
- nach Kalendertagen.

Geheimhaltung und Datenschutz

Nach § 16 LStatG sind Einzelangaben grundsätzlich geheim zu halten, soweit durch besondere Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist.

Zeichenerklärung

- 0 weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts
- nichts vorhanden
 - Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten

Merkmale/Methodische Hinweise

Verwaltungsbereich

Bezeichnet entweder die Hauptverwaltung oder die Bezirksverwaltungen.

Einzelplan

Oberste Gliederungsebene der Organisationsstruktur nach der Haushaltssystematik des Landes; entspricht für die Hauptverwaltung im Wesentlichen der Ressortverteilung.

Behörde/Bereich

Gliederungsebene unterhalb des Einzelplans, gebildet aus einer systematischen Zusammenfassung von Kapiteln.

Kapitel

Gliederungsebene zur Abbildung der Organisationsstruktur nach der Haushaltssystematik des Landes.

Beschäftigte im Quartalsdurchschnitt

Arithmetisches Mittel der Beschäftigtenzahl in den drei Monaten des Berichtsquartals.

Sollzeit

Produkt aus der Zahl der Kalendertage und der Zahl der Beschäftigten je Monat bzw. je Quartal; aufsummiert zu einem Monatswert bzw. einem Quartalswert.

Pauschale Gesundheitsquote

Anteil der Kalendertage ohne gemeldete Erkrankungen an der Gesamtzahl der Kalendertage der Sollzeiten aller Beschäftigten im Berichtszeitraum in Prozent je Organisationseinheit.

Krankheits-(kalender)tage

In die Berechnungen werden alle Kalendertage des Monats bzw. des Quartals mit Krankmeldungen, also auch solche für freie Tage wie Wochenenden, Feiertage oder schichtfreie Tage einbezogen, um eine einheitliche Berechnungs- und Vergleichsbasis zu haben. Durch diese einheitliche Basis sind trotz der Vielzahl verschiedenster Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle die Erkrankungstage aller Beschäftigten vergleichbar.

Anlage 3

zur Frage 3 der CDU-Fraktion für den Unterausschuss Verwaltungsmodernisierung und - digitalisierung sowie Bezirke und Personal des Hauptausschusses

Behörde	
RBm - Skzl	<p>Ziel der Senatskanzlei ist es, Nachbesetzungsverfahren frühzeitig zu starten, um Vakanzen zu vermeiden und Wissenstransferprozesse zu ermöglichen.</p> <p>Altersbedingte Personalabgänge werden regelmäßig prognostiziert, listenmäßig erfasst und einmal pro Jahr den Abteilungsleitungen und den Beschäftigtenvertretungen zur Verfügung gestellt. Insbesondere soll damit auf eine nahtlose Nachbesetzung mit Stellendoppelbesetzungen für einen Wissenstransfer hingewirkt werden.</p> <p>Der Wissenserhalt, insbesondere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die viele Jahre in der Senatskanzlei tätig waren, ist großes Ziel und gleichzeitig große Herausforderung der Senatskanzlei. Vor allem Erfahrungswissen, das durch ausscheidende Beschäftigte verloren geht, gilt es in geeigneter Form zu erhalten. Dazu stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung, beispielsweise in Form einer Selbstaufschreibung oder begleiter Verfahren (Dialogbegleitung). Weiterhin besteht die Möglichkeit, für Aufgabengebiete eine Stellendoppelbesetzung oder auch den Einsatz einer Seniorexpertin/eines Seniorexperten zu beantragen.</p> <p>Führungskräfte sind daher angehalten, entsprechende Bedarfe rechtzeitig zu erkennen und zu melden. Das Referat Personal und Organisation steht zur Beratung und Begleitung entsprechender Maßnahmen zur Verfügung.</p>
SenBJF	<p>Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie ist bestrebt, die Wirkungen des demografischen Wandels in der Hauptverwaltung durch die Rekrutierung von Fachkräften und die Ausbildung und Entwicklung von Quereinsteigenden zu Fachkräften abzuschwächen. Steigende Bearbeitungszahlen sollen dadurch bei gleichbleibender Qualität bearbeitet werden können.</p> <p>Dafür stehen alle Maßnahmen, die im Personalentwicklungskonzept der SenBJF aufgeführt sind, z. B. Besuch von Fortbildungen, Wissensmanagement, Qualifizierung von Nachwuchs- und Führungskräften, zur Verfügung.</p>
SenFin	<p>Im Rahmen eines ganzheitlichen Personalmanagements wird dem demografischen Wandel wie folgt begegnet:</p> <ol style="list-style-type: none">Alle planbaren Fluktuationen werden mit adäquatem zeitlichem Vorlauf frühzeitig ausgeschrieben und nachbesetzt (dies auch unter

Behörde	
	<p>Berücksichtigung wesentlicher Wissensmanagement- und transferprozesse)</p> <p>2. Personalbedarfsprognosen werden regelmäßig erstellt und unterstützen die Prozesse zu 1.</p> <p>3. Die SenFin entwickelt sich stetig als moderner Arbeitgeber weiter (Zertifizierung audit berufundfamilie, attraktive und flexible Arbeitszeit- und ort-Modelle, zeitgerechte und moderne Arbeitsumgebungen). Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird grundsätzlich ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit gewährt, in der Regel hat dies sehr positive Auswirkungen auf die Motivation und Loyalität.</p> <p>4. Prozesskritische Betrachtungen der Arbeitsvorgänge und Arbeitsorganisation, um Optimierungspotenziale hinsichtlich Personalressourcen zu nutzen</p>
SenWGPG	<p>Dem demografischen Wandel innerhalb der Berliner Verwaltung sollte im Wesentlichen nur durch Ausbildung von Verwaltungsnachwuchs und deren mögliche Bindung an das Land Berlin begegnet werden.</p> <p>Die SenWGPG ist daher bestrebt, im Rahmen der Ausbildung von Nachwuchskräften durch qualifizierte Dienstkräfte eine qualitativ hochwertige praktische Ausbildung zum Beispiel von Beamten und Beamten auf Probe, Dualstudierenden sowie Verwaltungsfachangestellten zu gewährleisten.</p> <p>Die SenWGPG stellt zwar keine eigenen Nachwuchskräfte ein, bietet aber Praxisstellen für die bei SenInnDS eingestellten Nachwuchskräfte und Dualstudierenden an.</p> <p>Mit dem Ziel der Bereitstellung von entsprechend ausgebildetem Personal möchte die SenWGPG neben der reinen Ausbildungsaufgabe bei den zu qualifizierenden Dienstkräften ein Interesse für die Tätigkeit in der jeweiligen Behörde wecken. Hierfür werden mögliche spätere Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt und Perspektiven auf eine Übernahme auf eine freie Stelle und somit auf ein dauerhaft eingerichtetes Aufgabengebiet dargestellt.</p> <p>Um eine qualifizierte Besetzung von Stellen mit Führungsverantwortung zu ermöglichen, können an Führungsaufgaben interessierte Beschäftigte am Qualifizierungsprogramm KompetenzPlus (K+) teilnehmen. Das Programm unterstützt die Beschäftigten dabei, eigene Führungskompetenzen zu entwickeln und sich gezielt auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereiten.</p> <p>Für die Personalrekrutierung, -entwicklung und -bindung junger Fachkräfte spielen weitere Themen wie Diversität, neue Arbeitsformate wie mobiles Arbeiten und neue Formen von Führung eine große Rolle.</p>

Behörde	
	<p>Um diese Herausforderungen zu bewältigen, sind u. a. folgende Maßnahmen geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung des Diversity-Landesprogramms • Verhandlung einer neuen Dienstvereinbarung zu mobiler Arbeit und Telearbeit • Verhandlung einer neuen Dienstvereinbarung zu Arbeitszeit und -ort • Weiterentwicklung von Personalentwicklungskonzepten (z. B. Führen in Teilzeit, Führen auf Distanz, Tandem- und Mentoringprogramme, Fortbildungen zu New Work, Nutzung digitaler Tools) • Ausbau der Angebote rund um klimafreundliche Mobilität, insbesondere für Fahrradfahrende • Ausbau eines niedrigschwlligen betrieblichen Gesundheitsmanagements und dessen Anpassung an Arbeit 4.0 • weitere Verankerung des Themas Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
SenInnDS	<p><u>Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport (SenInnDS)</u></p> <p>In der SenInnDS liegt der aktuelle Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei 47 Jahren. Der größte Anteil der Beschäftigten befindet sich in den Altersgruppen zwischen 51 und 60 Jahren. Damit ist in den nächsten Jahren auch in der SenInnDS mit einer erhöhten altersbedingten Fluktuation zu rechnen. Um dem demografischen Wandel zu begegnen, hat die SenInnDS ein Konzept zur Mitarbeiterbindung erstellt, dass Maßnahmen zur Personalgewinnung einschl. Onboarding sowie zur Personalbindung enthält. Durch die aktive Bindung neuer Mitarbeitender und die Begleitung altersbedingt ausscheidender Beschäftigter im Rahmen von Wissenstransferprozessen, zum Erhalt des Fach- und Erfahrungswissens, kann es gelingen, die Wirkungen des demografischen Wandels abzuschwächen. Des Weiteren wird die Möglichkeit genutzt, lebensältere Beschäftigte nach ihrem altersbedingten Ausscheiden als Senior Experten weiterhin beratend einzusetzen, damit sie so die Organisation mit ihrem Wissen weiterhin unterstützen. Darüber hinaus beschäftigt sich der Bereich Personalmanagement aktuell mit dem Generationenmanagement, um hier verstärkt auf eine Zusammenarbeit zwischen den Generationen hinzuwirken.</p> <p>Die SenInnDS bietet darüber hinaus, Praktikumsplätze für Studierende und Schülerpraktikanten/innen an, um schon sehr frühzeitig eine Bindung an die Behörde zu generieren bzw. das Interesse für eine</p>

Behörde	
	<p>Ausbildung im öffentlichen Dienst zu wecken. Auch während der Pandemie ist von dieser Strategie nicht abgewichen worden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, als Studierende/r im Rahmen von Werkverträgen bereits während des Studiums in Teilzeit in der SenInnDS tätig zu sein. Der Einsatz von Auszubildenden, Beamten/innen auf Probe aller Laufbahnen und Trainees wird gleichermaßen genutzt, um die Nachwuchskräfte über die vielfältigen Aufgaben in der SenInnDS zu informieren, einen Einblick in die Strukturen und Abläufe der behördlichen Zusammenarbeit zu geben.</p> <p><u>Polizei Berlin</u></p> <p>Um dem demografischen Wandel zu begegnen, wurden seitens der Polizei Berlin u. a. nachfolgend aufgeführte Maßnahmen entwickelt und eingeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wissensmanagement als ein Aufgabengebiet im Sachgebiet der strategischen Personalentwicklung, -förderung und Wissensmanagement mit den Schwerpunkten: Strukturierte und zielgerichtete Wissenstransferprozesse initiieren, begleiten und dokumentieren; die Möglichkeit der individuellen Stellendoppelbesetzung; IT-gestützte Risikoanalyse; Einsatz von „Senior-Experten“, um Wissen auch nach Eintritt in den Ruhestand übergeben und sichern zu können; Fortbildungen wie „Mix der Generationen“ und „Die letzten Berufsjahre“. • Flexibilisierung von Arbeitsform, -zeit u. -ort mit dem Fokus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie zum Beispiel: Mobiles Arbeiten, Nutzung von Satellitenbüros, Erprobung der modernen Arbeitsform „Desksharing“, Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie des Arbeitsmodells Top-Sharing, Sabbaticalzeiträume, Initiierung einer Prüfung zur Ausweitung der Rahmendienstzeit. • Gesundheitsmanagement mit dem Schwerpunkt: Gesunde Führung erfordert Führungsleitbilder, -standards und -instrumente, die es den Führungskräften ermöglicht, Mitarbeitende gesund zu führen (z.B. durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen oder durch Schaffung von gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen (Umfeld)). • Personalentwicklung erfolgt nur durch kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung der methodischen sowie persönlichen Kompetenzen, insbesondere der Führungskompetenzen. Hierbei werden Instrumente, wie das verpflichtend anzubietende Jahresgespräch genutzt sowie Personalentwicklungsprogramme für potenzielle Führungskräfte,

Behörde	
	<p>Mentoring, Coaching, Führungskräfte-Feedback, Möglichkeit der nationalen und internationalen Hospitation angeboten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachwuchsgewinnung mit dem Ziel den plan- und außerplanmäßigen Personalabgängen sowie dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, hat nach wie vor höchste Priorität in der Polizei Berlin. Zusätzlich zu den bestehenden Referatsgruppen Nachwuchsgewinnung und Einstellung sowie Personalgewinnung, Digitalisierung und Werbung, hat aktuell die neue Referatsgruppe Strategische Personalgewinnung mit den Sachgebieten Grundsatz Personalauswahl und Grundsatz Recruiting ihre Arbeit aufgenommen, um die Nachwuchsgewinnung gleichermaßen wissenschaftlich zu betrachten und zu begleiten. • Bindungsmanagement ist ein Kernthema im Personalmanagementausschuss der Polizei Berlin. In diesem Rahmen ist als Auftaktveranstaltung zunächst ein Impulsseminar einer externen Dozentin mit anschließendem Austausch geplant. Mittelfristig sind Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen, um für Dienstkräfte eine attraktive Arbeitgeberin zu bleiben und diese langfristig zu binden. <p>Berliner Feuerwehr</p> <p>Die Berliner Feuerwehr setzt zur Kompensation der zunehmenden altersbedingten Austritte die Ausbildungsoffensive 500 um, mit der jährlich bis zu 500 neue Auszubildende ihre Laufbahnausbildungen im feuerwehrtechnischen Dienst (fwtD) antreten. Zudem hat sich die Berliner Feuerwehr mit ihren Ausbildungswegen breitgefächert aufgestellt, sodass der Einstieg mit verschiedenen Qualifikationen bzw. Vorbildungen möglich ist. So besteht im mittleren fwtD die Möglichkeit des Einstiegs im Ausbildungsweg 112 Direkt (an Schulabgänger gerichtet), 112 Direkt plus (erstmals in 2022 und vor allem an jüngere Schulabgänger, sogar ab Hauptschulabschluss, gerichtet), 112 Classic (Bewerbende, die bereits über eine handwerklich-technische Berufsausbildung verfügen). 112 Medic ermöglicht mit einem mittleren Schulabschluss (MSA) oder einer anderen gleichwertigen Schulausbildung die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes inklusive Ausbildung zur Notfallsanitäterin oder zum Notfallsanitäter. Mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung als Notfallsanitäterin bzw. Notfallsanitäter oder Rettungsassistentin bzw. Rettungsassistent eröffnet 112 Medic Expert den Zugang zum Vorbereitungsdienst in der Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes. Der Zugang</p>

Behörde	
	<p>zum gehobenen und höheren Dienst kann dual oder direkt mit einem Bachelor- bzw. Masterabschluss erfolgen.</p> <p>Darüber hinaus werden für alle Ausbildungswege und die Besetzung von Stellen neue Wege des Personalmarketings über Social Media, neue Ausschreibungsplattformen und Veröffentlichungen, Messen und Berufsbildungsinformationen an Schulen genutzt.</p> <p>Über das Wissensmanagement, als ein Instrument der strategischen Personalentwicklung und -förderung werden Wissenstransferprozesse initiiert, begleitet und dokumentiert. Hierfür wird die Möglichkeit der individuellen Stellendoppelbesetzung, der Einsatz von „Senior-Experten“, die ihr Wissen auch nach Eintritt in den Ruhestand weitergeben, und Fortbildungen genutzt.</p> <p>Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle werden insbesondere für die Beschäftigten in den rückwärtigen Diensten als regelmäßiges Instrument genutzt.</p> <p>Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird derzeit neu strukturiert und ausgebaut.</p> <p>Die Personalentwicklung erfolgt unter Nutzung der klassischen Instrumente, wie das verpflichtend anzubietende Jahresgespräch, Personalentwicklungsprogramme für potenzielle Führungskräfte, Mentoring und Coaching.</p> <p><u>Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)</u></p> <p>Zentrale Themen zur Abschwächung der Wirkungen des demografischen Wandels im LABO sind die gezielte Rekrutierung von Nachwuchskräften und ein systematisches Wissensmanagement. Der Umgang mit Wissen soll so organisiert und unterstützt werden, dass Kenntnisse, Kompetenzen und Erfahrungen bestmöglich erworben, gesichert, verteilt und genutzt werden können.</p> <p>Als übergreifende und verbindende Querschnittsaufgabe bietet das Wissensmanagement vielfältige Lösungen zur Gestaltung der aktuell bestimmenden Themen wie beispielweise der Eindämmung der Fluktuation und langfristigen Bindung von Personal. Das Wissensmanagement ist eng vernetzt mit anderen Themenfeldern des behördlichen Managements (Geschäftsprozess-, Qualitäts-, IT-Management, Personalentwicklung).</p> <p>Personalentwicklung und Wissensmanagement werden im LABO ganzheitlich betrachtet. Ihre strategischen Ziele sind eng miteinander verknüpft:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ das LABO als wissensorientierte Behörde zu stärken und ▪ das Personal kontinuierlich zu qualifizieren und zu binden.

Behörde	
	<p>Dabei geht es nicht nur darum, dem Wissensverlust durch altersbedingte Personalabgänge von Führungskräften und Expertinnen und Experten in Schlüsselfunktionen entgegenzuwirken. Vielmehr kommt es darauf an, eine aktive Lern- und Wissenskultur zu gestalten, die alle Beschäftigten dabei unterstützt ihre Kompetenzen auszubauen und Potenziale zu entwickeln.</p> <p>Der Nutzen von Wissensmanagement und Wissenstransfer ist vielfältig, z. B. können Erfahrungen und Spezialwissen langjähriger Expertinnen bzw. Experten durch Speicherung bewahrt, neue Beschäftigte schneller, effizienter und mit weniger Belastung für das Team eingearbeitet sowie Prozesse und Abläufe gezielt gestaltet werden.</p> <p><u>Landesamt für Einwanderung (LEA)</u></p> <p>Aufgrund einer Fluktuationsprognose werden die durch Rente oder Ruhestand voraussichtlich freiwerdenden Stellen ermittelt und rechtzeitig ausgeschrieben. Das LEA hat regelmäßig rund 50 Nachwuchskräfte auf verschiedenen Ebenen im Praktikumseinsatz und kann viele von ihnen anschließend für feste Stellen gewinnen.</p>
SenIAS	<p>Hierzu wird auf die entsprechenden Ausführungen im Personalentwicklungskonzept der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (inkl. Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit - LAGetSi -) verwiesen (s. Bericht Vw 0008 Q). Darüber hinaus werden zentral stellen- und arbeitsgebietsbezogene Fluktuationsübersichten gepflegt und den Abteilungen sowie dem LAGetSi quartalsmäßig zur Verfügung gestellt. Diese Übersichten beinhalten alle freien und absehbar freien (Plan)Stellen/Arbeitsgebiete (Vakanzen) und ermöglichen eine frühzeitige Planung bzgl. einzuleitender Stellenbesetzungsverfahren einschließlich ggf. notwendiger Wissenstransfermaßnahmen. Außerdem sind alle Führungskräfte angehalten, ein absehbares ggf. auch beabsichtigtes vorzeitiges Ausscheiden mit ihren Beschäftigten zu thematisieren (z. B. in Jahresgesprächen).</p>
SenJustVA	<p>Die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenJustVA) nimmt die Wirkungen des demografischen Wandels bereits seit vielen Jahren verstärkt in den Blick. Die Zunahme der altersbedingten Abgänge in den kommenden Jahren betreffen alle Geschäftsbereiche der Justiz sowie den Justizvollzug. Die Anzahl der altersbedingten Abgänge wird rechtzeitig im Voraus für mehrere Jahre erhoben. Die justizeigenen Ausbildungs- und Einstellungskapazitäten werden entsprechend fortlaufend angepasst.</p>

Behörde	
	<p>Die Gerichte und Strafverfolgungsbehörden sind im besonderen Maße vom demografischen Wandel betroffen. Der überwiegende Teil der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wurde in den 90er Jahren eingestellt, wodurch von 2018 bis 2030 ca. 60 % von ihnen aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Besonders problematisch werden voraussichtlich die Jahre 2026-2030. Nach den aktuellen Prognosen wird es herausfordernd sein, genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, zumal andere Bundesländer eine ähnliche Altersstruktur im R-Bereich sowie vergleichbare Probleme verzeichnen.</p> <p>Da derzeit eine sehr gute Bewerberlage besteht, werden bereits gegenwärtig mittels kw-Stellen (künftig wegfallend) Kapazitäten für Neueinstellungen geschaffen, die in den Jahren 2026-2030 abgebaut werden können. So wurden mit dem Doppelhaushalt 2020/2021 bereits 2 x 40 kw-Stellen für Richter:innen und Staatsanwält:innen eingestellt; für den Doppelhaushalt 2022/2023 sind 2 x 20 kw-Stellen vorgesehen, um den Folgen des demografischen Wandels entgegenzuwirken.</p> <p>Um den steigenden Personalbedarf in allen Berufsgruppen der Berliner Justiz zu decken, werden die Bemühungen in der Nachwuchsgewinnung - auch zur Akquise von Quereinsteiger:innen - laufend verstärkt. Hierzu werden berufsgruppenspezifische, vielfaltsgerechte Akquise- und Werbemaßnahmen durchgeführt. Für die nichtrichterlichen Justizberufe und die Berufe im Justizvollzug sind dies u.a. Werbekampagnen („Team der Gerechten“, „Arbeiten im Justizvollzug #volldeins“), Messeauftritte, Social-Media-Auftritte, Außenwerbung und Online-Werbung. Zur Akquise von Richter:innen und Staatsanwält:innen werden gezielt geeignete Referendar:innen angesprochen, Karriereabende für Referendar:innen veranstaltet und durch den Besuch von Vorlesungen an den Universitäten für den Beruf als Richter:in und Staatsanwält:in geworben.</p> <p>Dem drohenden Wissensverlust durch steigende altersbedingte Abgänge wird an den einzelnen Dienststellen durch Maßnahmen des Wissenstransfers und ggf. Stellendoppelbesetzungen entgegengewirkt. Dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten dient das an den einzelnen Dienststellen etablierte Betriebliche Gesundheitsmanagement.</p>
SenKultEuropa	Mit Blick auf den demographischen Wandel ist es das Hauptziel, das bei den von der Pensionswelle betroffenen Mitarbeitenden vorhanden Erfahrungswissen zu sichern, eine zeitlich überlappende Übergabe der Aufgaben mit entsprechender Einarbeitung der Nachfolgerin / des

Behörde	
	<p>Nachfolgers zu ermöglichen sowie einen wertschätzenden Prozess des Ausscheidens zu gestalten. Aus diesem Grund werden standardmäßig entsprechende Mittel für die Gewährleistung eines Wissenstransfers beantragt und bei der Nachfolgeplanung berücksichtigt. Unabhängig davon wird im Rahmen der lebensphasenorientierten Personalentwicklung derzeit ein Offboarding-Prozess erarbeitet, bei dem auch die Wünsche und Erfahrungen der Mitarbeitenden, die zeitnah in den Ruhestand gehen, Berücksichtigung finden.</p> <p>Für eine gezielte Nachwuchskräftegewinnung und entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten bietet die Senatsverwaltung für Kultur und Europa zudem zahlreiche Praxisstellen für Nachwuchskräfte (Regierungsinspektorinnen und Regierungsinspektoren, Regierungsräinnen und Regierungsräte, Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare sowie Praktikantinnen und Praktikanten).</p> <p>Darüber hinaus steuert das Landesarchiv durch eine bedarfsgerechte Ausbildung im Bereich des Archivdienstes die Nachbesetzungsplanungen.</p> <p>Mit einer wertschätzenden Führungskultur, regelmäßige Jahres- bzw. Feedbackgespräche, flexible Arbeitszeiten und eine gezielte Personalentwicklung soll nicht für Bewerber und Bewerberinnen im Rahmen der Stellenausschreibungen die Attraktivität erhöht werden, sondern auch das vorhandene Personal möglichst langfristig an das Haus gebunden werden.</p>
SenSBW	<p>Durch die Wissensoffensive des Berliner Senats wurde die Einführung eines systematischen Wissensmanagements in der Berliner Verwaltung flächendeckend unterstützt, um die Auswirkungen der derzeitigen demografischen Entwicklung abzumildern. Die SenSBW verfügt über die Möglichkeiten der</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellendoppelbesetzungen (StDB) <p>Durch eine finanziell geförderte temporäre Stellendoppelbesetzung können nachfolgende Beschäftigte parallel durch die ausscheidende Dienstkraft eingearbeitet werden. Ihr Wissen und ihre Erfahrung können unmittelbar weitergegeben werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seniorexpertise - SE <p>Nach altersbedingtem Austritt aus dem Arbeitsleben kann die ehemalige, sich dann im Ruhestand befindende Person in beratender Funktion einen Honorarvertrag im Rahmen des Wissenstransfers erhalten. Die Rahmenbedingungen sind mit dem zentralen Wissensmanagement abzusprechen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Externe Dialogbegleitung zum Wissenstransfer

Behörde	
	<p>In besonderen Fällen kann begleitend während der Stellendoppelbesetzung oder auch dem Einsatz von Seniorexperten eine externe Dialogbegleitung für den personenbezogenen strukturierten Wissenstransfer beantragt werden.</p> <p>SenSBW bietet darüber folgenden Gruppen entsprechende Angebote an, die dem demographischen Wandel proaktiv entgegenwirken sollen indem Talente frühzeitig erkannt und gebunden werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung • Werkstudierendentätigkeiten • Dual Studierende
SenUMVK	<p>In folgenden Handlungsfeldern sollen Herausforderungen des demografischen Wandels im Haus bewältigt werden:</p> <p>Im Rahmen des <u>Wissensmanagements</u> können verschiedene Instrumente genutzt werden, damit bei planbaren Personalabgängen fachspezifisches Wissenspotenzial für die Nachbesetzung gesichert wird und somit für die Dienststelle erhalten bleibt. Zu diesen Wissenstransfer-Prozessen gehören zum Beispiel die Stellendoppelbesetzungen oder auch der Einsatz von Senior-Expertinnen und Experten.</p> <p>Es wird im Haus das Ziel der stetigen <u>Ausbildungsförderung</u> verfolgt. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung sowie die Betreuung und Begleitung von Nachwuchskräften oder temporärer Kräfte sichert die künftige Bereitstellung von qualifiziertem Personal. In den nachgeordneten Einrichtungen der SenUMVK werden die Dualen Berufsausbildungen Forstwirt/in, Fischwirt/in sowie Gärtner/in für Zierpflanzenbau angeboten. In der Abteilung Tiefbau sind Dual Studierende für den Studiengang „Bauingenieurwesen“ tätig. Darüber hinaus werden verstärkt die Nachwuchskräfte im allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienst, darunter Verwaltungsfachangestellte, Regierungssekretär-anwärter/innen auf Widerruf, Regierungsinspektor/innen auf Probe und Regierungsrät/innen auf Probe im Haus angeleitet; so können diese Nachwuchskräfte im Anschluss als neue Beschäftigte der Dienststelle gewonnen werden. Zum verstärkten Marketing der Ausbildungsmöglichkeiten erfolgte beispielsweise in den vergangenen Jahren eine Teilnahme an der Berufsinformationsmesse „Einstieg in Berlin“ sowie die Teilnahme am Berufsorientierungsprojekt „Girls‘ Day“.</p>
SenWiEnBe	<p>Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe wendet zur Personalgewinnung und -bindung folgende Instrumente an:</p>

Behörde	
	<ul style="list-style-type: none"> • Die Instrumente der Personalentwicklung (u.a. die Möglichkeit von Weiterbildungen und Hospitationen) • Personalplanung auf Grundlage der Altersstrukturanalyse und damit verbundene Strategiegespräche mit den Fachbereichen • Maßnahmen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (Verhältnis- und Verhaltensprävention) • Diversitymanagement für Chancengerechtigkeit und Vielfalt in der Verwaltung • Beschäftigung von Berufsanfängern, Berücksichtigung von Initiativbewerbungen • Aktives Wissensmanagement (u. a. Doppelsteckung, Wissentransfer, Willkommensmappe für neue Beschäftigte) • Angebot von Praktikums- und Ausbildungsplätzen (insbesondere für Bachelor-Studenten, Regierungsinspektoren*innen, Regierungsräten, Trainees und Verwaltungsfachangestellten etc.) • Personalmarketing, u.a. Arbeitgeber-Auftritt bei Xing und Kununu • Vorantreiben der Digitalisierung sowie Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (u. a. Ermöglichung mobiler Arbeit, Homeoffice) • Einstellung und Ausbildung von Anwärtern*innen im Landesamt für Mess- und Eichwesen im gehobenen und mittleren Dienst • Zahlung der Hauptstadtzulage • Leistungsprämien

Anlage 4

zur Frage 5 der CDU-Fraktion für den Unterausschuss Verwaltungsmodernisierung und - digitalisierung sowie Bezirke und Personal des Hauptausschusses

Behörde	Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Prozent		
	Dienstkräfte mit Telearbeitsvereinbarung gemäß der Rahmen-dienstvereinbarung Telearbeit	Dienstkräfte, denen (coronabedingt) weitere Arbeitsformen zur Ausübung der Tätigkeit mit IKT-Unterstützung im häuslichen Bereich ermöglicht werden	Gesamt
RBm - Skzl	0 %	100 %	%
SenBJF Pädagogische Beschäftigte an öffentlichen Schulen (Lehrkräfte und weiteres pädagogisches Personal)	0 %	Anzahl 37.671 / 91,9 %	Anzahl 41.011
Ministerieller Bereich	29 %	33 %	2.044
SenFin			
Landesfinanzservice (LFS)	46 %	26 %	71,28 %
Finanzämter (FÄ)	29,15 %	12,76 %	41,91 %
Zentrale Datenstelle der Landesfinanzminister (ZdL)	0 %	0%	0 %
Landesverwaltungsaamt (LVwA)	0 %	10,05 %	10,05 %
Verwaltungsakademie Berlin (VAk)	0 %	100 %	100 %
Ministerieller Bereich	63,48 %	34,23 %	97,72 %

Behörde	Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Prozent		
SenWGPG	67,5 %	./.	67,5 %

Hinweis: Die Daten für die Dienstkräfte der Abteilungen IV und V liegen der SenWGPG nicht vor. Somit beziehen sich die gemachten Angaben auf die Hausleitung, die Abteilung Z, I, II und III zum Stand 01.02.2022.

SenInnDS			
Polizei Berlin	1,8 %	18,7 %	20,5 %

Angesichts der eingeschränkten Möglichkeit innerhalb der Polizei überhaupt Homeoffice leisten zu können, ist eine Quote von 20,5 Prozent als erfolgreich anzusehen.

Berliner Feuerwehr	0 %*	ca. 35 %**	ca. 35 %
--------------------	------	------------	----------

*Eine Dienstvereinbarung und Geschäftsanweisung zur mobilen und alternierenden Telearbeit auf Grundlage der RDV Telearbeit wurde vor kurzem zwischen Dienststelle und Personalrat abgeschlossen. Derzeit befindet sich die Berliner Feuerwehr in der Phase zur Umstellung von der Corona-bedingten Ausnahmesituation zur Ausübung der Tätigkeit von zu Hause, auf einzelne Telearbeitsvereinbarungen zwischen der Dienststelle und den Dienstkräften.

**Angabe auf Grundlage von erteilten Citrix-Zugängen, durch denen es Dienstkräften möglich ist, auch von zu Hause zu arbeiten.

Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO)	22,9 %	8,1 %	31 %
Landesamt für Einwanderung (LEA)	27 %	0 %	27 %
Ministerieller Bereich	97 % der Beschäftigten im Stammhaus (ohne Abt. II und Sporteinrichtungen) können auf Grund der nahezu flächendeckenden Ausstattung mit Notebooks (One- Device-Strategie) im HomeOffice arbeiten. (3 % der Beschäftigten müssen zwingend in	11 % der Beschäftigten haben zusätzlich ein iPad mit Citrix- App	In Abstimmung mit der Führungskraft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange können alle Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten möchten, dies tun.

Behörde	Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Prozent		
	Präsenz arbeiten (z. B. Poststelle)		
SenIAS			
Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGeSi)	51,4 %	15,0 %	66,4 %
Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo)	76,2 %	2,8 %	79,0 %
Landesamt für Flüchtlinge (LAF)	5,6 %	55,2 %	60,8 %
Ministerieller Bereich	91,6 %	8,4 % (kalkulatorischer Wert)	100 %
SenJustVA			
Epl:			
0600	0 %	96,66 %	96,66 %
0601	0 %	96,66 %	96,66 %
0605	0 %	96,66 %	96,66 %
0609	0 %	96,66 %	96,66 %
0611 *1	67 %	33 %	100 %
0612	67 %	33 %	100 %
0613	67 %	33 %	100 %
0614	67 %	33 %	100 %
0615 *2	5,92 %	50,72 %	56,64 %
0616	0 %	46,79 %	46,79 %
0619	0 %	22,32 %	22,32 %
0621	0 %	39,85 %	39,85 %
0622	0 %	20,37 %	20,84 %
0623	0 %	35,84 %	35,84 %
0624	0 %	20,51 %	20,51 %
0625	0 %	35,32 %	35,32 %
0626	0 %	35,58 %	35,58 %
0627 *3	0 %	19,90 %	19,90 %

Behörde	Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Prozent		
0628	0 %	18,91 %	18,91 %
0630	0,11 %	15,52 %	15,63 %
0631-0632	0 %	35,01 %	35,01 %
0641	0 %	37,21 %	37,21 %
0642	0 %	60,56 %	60,56 %
0651	0 %	73,31 %	73,31 %
0661 * ²	7,58 %	1,13 %	8,71 %
0663	7,07 %	0 %	7,07 %
0664	8,70 %	0 %	8,70 %
0666	4,13 %	4,92 %	9,05 %
0668	9,0 %	1 %	10,00 %
0669	4,5 %	0,64 %	5,14 %
0671	0 %	3,75 %	3,75 %
0672	1,70 %	1,20 %	2,90 %
0691	34 %	0 %	34 %

*¹ Telearbeit gem. Rahmen-Dienstvereinbarung: Keine Einzelvereinbarungen, sondern örtl.

DV für alle Dienste ohne Staatsanwält*innen

*² ohne Ausbildungspositionen / Anwärter/innen

*³ mit Kosteneinziehungsstelle der Justiz

SenKultEuropa			
Brücke-Museum	0 %	31 %	31 %
Gedenkstätte Deutscher Widerstand	0 %	60-70 %	60-70 %
Landesarchiv Berlin	0 %	62,5 %	62,5 %
Landesdenkmalamt	0%	72 %	72 %
Ministerieller Bereich	0 %	95 %	95 %
SenSBW	36,4 %	70% der Beschäftigten konnte ein dienstliches Laptop zur Verfügung gestellt werden. 93% haben die	s. Spalte 3

Behörde	Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Prozent		
		Möglichkeit des VPN-Zugangs aus dem Home-Office. Aufgrund der Home-office Pflicht lag die Quote in den letzten Monaten zuletzt bei geschätzt etwa 80%. Die Situation nach Ende der pandemischen Phase wird neu zu justieren sein.	
SenUMVK	1,3 %	84,3 %	85,6 %
SenWiEnBe	16 %	74 %	90 %

Hinweis zum Landesamt für Mess- und Eichwesen - Außenstelle Berlin (LME): Da das LME eine gemeinsame Landesbehörde (Berlin/Brandenburg) ist, ist eine Auswertung nur für den Berliner Teil nicht möglich und wäre darüber hinaus nicht aussagekräftig. Die Erledigung des überwiegenden Teils an Aufgaben (z. B. Taxameterprüfungen) kann nicht im Home Office erledigt werden.

Wechsel von Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes Berlin im Jahr 2020 von den Bezirken in die Hauptverwaltung

Einzelpläne der Hauptverwaltungen --- Bezirke	nach ...										Wechsel (Ab- gänge)	Einzelpläne der Hauptverwaltungen --- Bezirke
	03 - RBm - Skzl	05 - InnDS	06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH	07 - UVK	08 - Kult Europa	09 - GPG	10 - BildJug Fam	11 - IAS ¹	12 - Stadt Wohn	13 - WiEnBe		
Mitte	-	7	1	3	-	-	9	5	2	-	-	27
Friedrichshain-Kreuzberg	1	3	-	1	1	-	4	3	-	-	-	13
Pankow	1	5	1	3	1	1	4	1	1	-	5	23
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	2	-	1	1	-	3	1	-	-	1	9
Spandau	-	9	1	2	-	-	2	4	1	-	-	19
Steglitz-Zehlendorf	-	3	-	-	1	-	11	5	1	2	-	23
Tempelhof-Schöneberg	-	3	1	1	-	-	5	5	1	1	1	18
Neukölln	1	3	2	2	-	1	4	5	2	-	-	20
Treptow-Köpenick	-	4	-	2	-	-	4	1	1	-	1	13
Marzahn-Hellersdorf	1	-	-	1	-	-	5	-	2	-	-	9
Lichtenberg	-	-	2	-	-	1	2	19	1	1	-	26
Reinickendorf	-	4	1	1	1	-	4	1	2	-	1	15
Wechsel (Zugänge)	4	43	9	17	5	3	57	50	14	4	9	215

¹ Wechsel der Zuständigkeit zum 1.1.2020 vom Bezirksamt Lichtenberg zum LAGeSO (Gesetzesänderung BTHG)

Wechsel von Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes Berlin im Jahr 2021 von den Bezirken in die Hauptverwaltung

Einzelpläne der Hauptverwaltungen --- Bezirke	nach ...										Wechsel (Ab- gänge)	Einzelpläne der Hauptverwaltungen --- Bezirke
	03 - RBm - Skzl	05 - InnDS	06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH	07 - UVK	08 - Kult Europa	09 - GPG	10 - BildJug Fam	11 - IAS	12 - Stadt Wohn	13 - WiEnBe		
Mitte	-	7	-	3	-	1	3	7	3	-	-	24
Friedrichshain-Kreuzberg	-	2	1	1	-	1	2	1	-	-	2	10
Pankow	-	5	-	2	1	1	4	6	2	1	3	25
Charlottenburg-Wilmersdorf	-	1	2	2	1	-	2	4	-	-	-	12
Spandau	-	5	1	-	-	-	2	2	1	-	1	12
Steglitz-Zehlendorf	-	9	3	-	-	-	3	4	1	-	2	22
Tempelhof-Schöneberg	-	3	1	2	-	2	5	3	1	-	-	17
Neukölln	-	4	3	4	-	1	3	6	4	-	2	27
Treptow-Köpenick	-	3	3	2	-	1	3	-	-	1	-	13
Marzahn-Hellersdorf	-	4	-	2	-	1	1	-	1	-	2	11
Lichtenberg	-	7	1	1	-	-	4	2	1	-	-	16
Reinickendorf	-	5	2	3	-	-	4	1	-	-	-	15
Wechsel (Zugänge)	0	55	17	22	2	8	36	36	14	2	12	204

Versetzungen von verbeamteten Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes
Berlin außerhalb des Landes Berlins im Jahr 2020

Laufbahnguppe	Beschäftigtenfälle
Insgesamt	267
Lfbgr. 2.2/höherer Dienst	79
Lfbgr. 2.1/gehobener Dienst	128
Lfbgr. 1.2/mittlerer Dienst	60

Versetzungen von verbeamteten Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes
Berlin außerhalb des Landes Berlins im Jahr 2021

Laufbahnguppe	Beschäftigtenfälle
Insgesamt	250
Lfbgr. 2.2/höherer Dienst	74
Lfbgr. 2.1/gehobener Dienst	114
Lfbgr. 1.2/mittlerer Dienst	62

Allgemeine methodische Hinweise

Rechtsgrundlage

Gesetz über die Statistik der Personalstruktur und der Personalkosten im unmittelbaren Landesdienst (Personalstrukturstatistikgesetz - PSSG) vom 2. Dezember 2004, GVBl., 60. Jg., Nr. 48 vom 14. Dezember 2004, S. 490.

Datenerhebung

In den einzelnen Personalverwaltungen dezentral vorhandene Beschäftigtendaten werden in pseudonymisierte Form über eine Schnittstelle aus dem Verfahren Integrierte Personalverwaltung monatlich an die zentrale Personalstrukturdatenbank der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen übergeben.

Stand der Ergebnisse

In die Ergebnisse des Berichtsjahres sind die bis einschließlich Februar des Folgejahres in den Personalstellen eingepflegten rückwirkenden Änderungen eingeflossen. Erst zu diesem Zeitpunkt ist ein relativ stabiler Datenbestand erreicht.

Grundgesamtheit

Basis der Fluktuationsauswertung ist die Grundgesamtheit. Die Grundgesamtheit umfasst Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes, die im Verfahren Integrierte Personalverwaltung geführt werden, und zwar der

- Hauptverwaltung und der
- Bezirksverwaltungen.

Einbezogen sind die Beurlaubten und die geringfügig Beschäftigten. Die Beschäftigten des Verfassungsgerichtshofes werden der Hauptverwaltung zugeordnet.

Seit 2014 sind die Beschäftigten der Berliner Forsten mit Tätigkeiten in der Walddarbeit in der Hauptverwaltung und ab Januar 2017 die Beschäftigten in der Parkraumbewirtschaftung in den Bezirksverwaltungen in der Grundgesamtheit enthalten.

Nicht enthalten in der Grundgesamtheit sind die Beschäftigten:

- der Verwaltung des Abgeordnetenhauses
- des Rechnungshofes
- die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
- der Betriebe nach § 26 LHO
- der Eigenbetriebe
- in Ausbildung.

Genauigkeit

Die Qualität der Personalstrukturstatistik hängt wesentlich davon ab, wie die aus dem Verfahren der Integrierten Personalverwaltung erhobenen Ein- und Austrittsmerkmale vor Ort gepflegt werden. Sofern die Merkmale bedeutsam für die Bezügezahlung sind, sind sie als zuverlässig anzusehen.

Zeitliche Vergleichbarkeit

Bei einem Vergleich der Auswertungsergebnisse über die Zeit sind mögliche Veränderungen der Grundgesamtheit u. a. durch Ein- und Ausgliederungen von Behörden/Bereichen in den bzw. aus dem unmittelbaren Landesdienst Berlin zu berücksichtigen.

Bei der Zuordnung der Austrittsfälle zu bestimmten Strukturmerkmalen (z. B. Verwaltungsbereich, Statusgruppe oder Eingruppierung) mussten insbesondere die Fälle, bei denen ein Wechsel zwischen einem regulären und einem nicht regulären Beschäftigungsverhältnis (in Ausbildung) stattgefunden hat, bis zum Berichtsjahr 2018 als nicht zuzuordnen ausgewiesen werden. Aufgrund eines methodischen Wechsel ist ab dem Berichtsjahr 2019 eine Zuordnung zu den genannten Strukturmerkmalen möglich. Daher konnte die Zahl der „nicht zuzuordnenden“ Austrittsfälle reduziert werden.

Geheimhaltung und Datenschutz

Nach § 16 LStatG sind Einzelangaben grundsätzlich geheim zu halten, soweit durch besondere Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist.

Fluktuation

Fluktuation beschreibt die Veränderungen in der Grundgesamtheit. Jeder Zugang in die Grundgesamtheit fließt als Eintritt in den Bericht ein, jeder Abgang aus der Grundgesamtheit ist ein Austritt.

Eintritte

Alle in die Grundgesamtheit hinzugekommenen Beschäftigten werden als Eintritt betrachtet. Folgende Fallkonstellationen können auftreten:

- Eintritt, z. B. Neueinstellungen (befristet oder unbefristet).
- Übernahme nach Ausbildung (einschließlich Auszubildende im Beamtenverhältnis auf Widerruf, im Referendariat und Auszubildende im Rechtsreferendariat).
- Übernahme aus einer Organisationseinheit, die nicht zur Grundgesamtheit gehört.

Innerhalb eines Berichtsjahres sind mehrere Eintritte einer Person denkbar, z.B. auf Grund befristeter Verträge. D. h. eine Person kann mehrere Eintrittsfälle erzeugen. Somit entspricht die Anzahl der Eintritte nicht der Anzahl der eingetretenen Beschäftigten.

Austritte

Jedes Verlassen der Grundgesamtheit durch Beschäftigte wird als Austritt betrachtet. Folgende Fallkonstellationen können auftreten:

- Austritt, z. B. wegen Erreichen der Altersgrenze, Kündigung, Entlassung, Auflösung oder durch Vertragsablauf.
- Übergang in ein Ausbildungsverhältnis.
- Übergang in eine Organisationseinheit, die nicht zur Grundgesamtheit gehört.

Innerhalb eines Berichtsjahres sind mehrere Austritte einer Person denkbar, z.B. auf Grund befristeter Verträge. D.h. eine Person kann mehrere Austritte erzeugen. Somit entspricht die Anzahl der Austritte nicht der Anzahl der ausgeschiedenen Beschäftigten.

Wechsel

Wechsel beschreiben die Personalbewegungen innerhalb des unmittelbaren Landesdienstes Berlin in Form von Zu- und Abgängen von Beschäftigten, ohne dass es sich auf die Höhe der Grundgesamtheit auswirkt. Auf eine Organisationseinheit bezogen stellen Zu- und Abgänge durch andere Organisationseinheiten einen Teil der Fluktuation dar.

Zeichenerklärung

- | | |
|-----|--|
| 0 | weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts |
| - | nichts vorhanden |
| . | Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten |
| x | Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll |
| ... | Angabe fällt später an |
| | grundätzliche Änderung innerhalb einer Reihe, die den zeitlichen Vergleich beeinträchtigt. |

Impressum

Herausgeber

Statistikstelle Personal
bei der Senatsverwaltung für Finanzen
Klosterstraße 59
10179 Berlin

Marcus Zager
Telefon 030 9020 - 2375

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Für die Durchführung der Personalstrukturstatistik für den unmittelbaren Landesdienst Berlin wurde die Statistikstelle Personal bei der für die Überwachung und Steuerung der Personalausgaben zuständigen Senatsverwaltung, der Senatsverwaltung für Finanzen, eingerichtet. Sie ist entsprechend § 2 des Personalstrukturstatistikgesetzes organisatorisch, personell und räumlich von den anderen Organisationseinheiten getrennt und abgeschottet.

Die Statistikstelle Personal ist eine amtlich betraute Stelle zur Durchführung einer Landesstatistik im Sinne des § 16 Abs. 2 Landesstatistikgesetz.

Die Statistikstelle Personal ist zur Wahrung der Grundsätze der Neutralität, der Objektivität und wissenschaftlichen Unabhängigkeit bei der Erhebung, Aufbereitung, Darstellung und Analyse der Daten verpflichtet.

Auskünfte

Stefan Kosciolowicz
Telefon 030 9020 - 2085
E-Mail SENFINStatistikstelle@senfin.berlin.de

Intranet

www.b-intern.de/wb/statistikstelle-personal

Internet

[https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/
personalstatistik/artikel.13543.php](https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalstatistik/artikel.13543.php)

© Statistikstelle Personal

bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung auch auszugsweise gestattet. Auch die Verbreitung via Internet, Intranet oder als Print ist nicht eingeschränkt und bedarf keiner ausdrücklichen Genehmigung durch die Statistikstelle Personal.

Eine Quellenangabe ist jedoch erforderlich. Die Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen, Berlin, ist als Herausgeber in den Quellennachweis aufzunehmen. Änderungen, Streichungen/Kürzungen oder Auslassungen, neue Gestaltungen oder sonstige Abwandlungen sind als solche kenntlich zu machen bzw. im Quellennachweis mit dem Hinweis zu versehen, dass die Daten geändert, nur als Berechnungsgrundlage verwendet oder verändert dargestellt wurden.

Anlage 6

zur Frage 8 der CDU-Fraktion für den Unterausschuss Verwaltungsmodernisierung und - digitalisierung sowie Bezirke und Personal des Hauptausschusses

Behörde	
RBm - Skzl	Die Senatskanzlei hat ein Personalmanagementkonzept für die Jahre 2021-2025 erarbeitet.
SenBJF	Die SenBJF verfügt über ein Personalentwicklungskonzept.
SenFin	Es liegt ein Personalentwicklungskonzept vor.
SenWGPG	Die SenWGPG verfügt aktuell über kein eigenes Personalentwicklungskonzept. Der Entwurf eines integrierten Personalentwicklungskonzepts wurde 2020 erstellt, konnte pandemiebedingt jedoch nicht weiterverfolgt werden. Die Umsetzung ist für 2022 geplant, ebenso die Aktualisierung des Frauenförderplans als Teil des Personalentwicklungskonzepts mit Maßnahmen wie Hospitationen, Führen in Teilzeit, Tandemprogramme etc.
SenInnDS	Alle Dienststellen des Ressorts verfügen über ein Personalentwicklungskonzept.
SenIAS	Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales verfügt über ein Personalentwicklungskonzept.
SenJustVA	<p>Die SenJustVA verfügt seit Dezember 2019 über ein Rahmen-Personalentwicklungskonzept. Darin enthalten ist neben einer Vielzahl von Instrumenten der Personalentwicklung (etwa der Supervision, dem Coaching oder dem Führungskräfte-Feedback) und den unterschiedlichen Rollen der Akteurinnen und Akteure auch ein Ebenen-Modell, das sowohl zwischen allgemeinen Regelungen für den gesamten Geschäftsbereich und spezifischen Regelungen der jeweiligen Behördenebene unterscheidet, als auch zwischen richterlichem/staatsanwaltlichem Dienst und nichtrichterlichem Dienst differenziert.</p> <p>Das Rahmenkonzept definiert die Ziele von Maßnahmen der Personalentwicklung, die sich wiederum aus der landesweiten Rahmen-Dienstvereinbarung Personalmanagement der Senatsverwaltung für Finanzen vom 20.07.2018 ableiten. Hierin werden Schnittstellen zu benachbarten Themenfeldern (Betriebliches Gesundheitsmanagement, Wissensmanagement, Organisationsentwicklung, Fortbildung) aufgezeigt und die dafür erforderlichen strukturellen Voraussetzungen beschrieben.</p> <p>Einen besonderen Schwerpunkt aller Personalentwicklungskonzepte bildet die Qualifizierung und Unterstützung von Führungskräften in ihrer originären personellen Verantwortung mit einem breiten Spektrum an</p>

Behörde	
	<p>Angeboten und Instrumenten. So sind aus dem Rahmenkonzept heraus Konzepte zur Förderung von sogenannten Führungsnachwuchskräften entwickelt worden, die in enger Zusammenarbeit mit den Gerichten und Strafverfolgungsbehörden umgesetzt werden. Auf Grundlage von Potenzialanalysen werden in diesen Programmen individuelle Qualifizierungspläne entworfen und landesweite Vernetzungen mit anderen Behörden hergestellt.</p> <p>Zu grundlegenden Instrumenten des Personalmanagements (Mitarbeitenden-Gespräche, Führungsfeedback, Anforderungsprofile, Beurteilungsverfahren, Wissenstransfer) werden von zentraler Stelle konzeptionelle Grundlagen und Arbeitsmaterialien allen Behörden über das Intranet zur Verfügung gestellt, wodurch die Entwicklung qualitativer Standards in der Fläche konkret unterstützt wird.</p>
SenKultEuropa	Die SenKultEuropa verfügt über ein Personalentwicklungskonzept.
SenSBW	Die SenSBW verfügt über ein Personalentwicklungskonzept. Es ist in 2021 aktualisiert worden.
SenUMVK	Für die SenUMVK liegt die zu überarbeitende Dienstvereinbarung Personalentwicklung und Qualifizierung vor. Darüber hinaus besteht seit 2020 ein gesondertes Konzept für die hiesige Führungskräfteentwicklung- und Qualifizierung.
SenWiEnBe	Bereits seit 2005 besteht bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe ein Konzept zur Personal- und Organisationsentwicklung. Dieses wird kontinuierlich weiterentwickelt – derzeit wird an der aktuellen Fassung 2022 gearbeitet.

Anlage 7

zur Frage 9 der CDU-Fraktion für den Unterausschuss Verwaltungsmodernisierung und - digitalisierung sowie Bezirke und Personal des Hauptausschusses

Senatsverwaltungen und nachgeordnete Behörden	Durchschnittliche Dauer der Verfahren¹
RBm - SKzl	121
SenInnDS	104
Polizei Berlin	98
Feuerwehr	118
Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten	93
Landesamt für Einwanderung	83
SenJustVA	68
Generalstaatsanwaltschaft	125
Staatsanwaltschaft	83
Amtsanwaltschaft	-
Kammergericht	95
Landgericht	109
Amtsgerichte	127
Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg	150
Verwaltungsgericht	90
Sozialgericht	-
Justizvollzugsanstalten	62
Soziale Dienste	120
SenUVK	93
Fischereiamt	92
Berliner Forsten	114
Pflanzenschutzamt	67
SenKultEuropa	91
Kultureinrichtungen	113
Landesdenkmalamt	108
SenGPG	135
Landesinstitut für gerichtliche und soziale Medizin Berlin	144
Gemeinsames Krebsregister	-
SenBildJugFam	120
Landeszentrale für politische Bildung	193
Schulen	230

Senatsverwaltungen und nachgeordnete Behörden	Durchschnittliche Dauer der Verfahren¹
SenIAS	96
Arbeitsgerichtsbarkeit	210
Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin	144
Landesamt für Gesundheit und Soziales	49
Landesamt für Flüchtlinge	78
SenStadtWohn	90-1302
SenWiEnBe	753
SenFin	70
Landeshauptkasse	112
Finanzämter	151
Landesverwaltungsamt Berlin	127

¹ in Kalendertagen
² je nach Abteilung
³ inkl. Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg, da deren Stellenbesetzungsverfahren durch die SenWiEnBe durchgeführt werden

Bezirksverwaltungen	Durchschnittliche Dauer der Verfahren¹
Mitte	135
Friedrichshain-Kreuzberg	103
Pankow	156
Charlottenburg-Wilmersdorf	132
Spandau	114
Steglitz-Zehlendorf	95
Tempelhof-Schöneberg	172
Neukölln	75
Treptow-Köpenick	66
Marzahn-Hellersdorf	128
Lichtenberg	69
Reinickendorf	110

¹ in Kalendertagen

Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlin nach Einzelplänen der Hauptverwaltung der Jahre 2019 - 2021

Einzelplan□	Beschäftigte						
	Jan 2019	Jan 2020	Veränderung zum Vorjahresmonat Jan 2020 zu Jan 2019		Jan 2021	Veränderung zum Vorjahresmonat Jan 2021 zu Jan 2020	
			absolut	in %		absolut	in %
Hauptverwaltung insgesamt	98 036	99 875	1 839	1,9	102 409	2 534	2,5
03 - RBm - Skzl	670	711	41	6,1	729	18	2,5
05 - InnDS	29 110	29 561	451	1,5	30 310	749	2,5
06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH	9 938	9 921	- 17	- 0,2	10 061	140	1,4
07 - UVK	1 359	1 401	42	3,1	1 383	- 18	-1,3
08 - KultEuropa	364	378	14	3,8	417	39	10,3
09 - GPG	399	413	14	3,5	437	24	5,8
10 - BildJugFam	44 977	46 140	1 163	2,6	47 545	1 405	3,0
11 - IAS	1 989	2 094	105	5,3	2 178	84	4,0
12 - StadtWohn	909	926	17	1,9	962	36	3,9
13 - WiEnBe	387	422	35	9,0	426	4	0,9
15 - Fin	7 934	7 908	- 26	- 0,3	7 961	53	0,7

Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Januar 2022¹ nach Einzelplänen der Hauptverwaltung

Einzelplan□	Beschäftigte
Hauptverwaltung insgesamt	104 546
03 - RBm - Skzl	336
05 - InnDS	31 174
06 - JustVA inkl. 02 - VerfGH	10 100
07 - UMVK	1 437
08 - KultEuropa	423
09 - WGPG	855
10 - BJF	48 505
11 - IAS	2 238
12 - SBW	990
13 - WiEnBe	451
15 - Fin	8 037

¹ Aufgrund der Umressortierung in 2022 ist ein Vergleich mit den Vorjahren methodisch nicht sinnvoll.

Allgemeine methodische Hinweise

Rechtsgrundlage

Gesetz über die Statistik der Personalstruktur und der Personalkosten im unmittelbaren Landesdienst (Personalstrukturstatistikgesetz – PSSG) vom 2. Dezember 2004, GVBl., 60. Jg., Nr. 48 vom 14. Dezember 2004, S. 490.

Datenerhebung

In den einzelnen Personalverwaltungen dezentral vorhandene Beschäftigtendaten werden in pseudonymisierter Form über eine Schnittstelle aus dem Verfahren Integrierte Personalverwaltung (IPV) monatlich an die zentrale Personalstrukturdatenbank der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen übergeben.

Stand der Ergebnisse

In die Ergebnisse sind, sofern nicht anders angegeben, die in den zwei Folgemonaten in IPV eingepflegten rückwirkenden Änderungen eingeflossen. Das heißt, Berichtsmonat und Stand liegen zwei Monate auseinander. Erst zu diesem Zeitpunkt ist ein relativ stabiler Datenstand erreicht.

Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit umfasst Beschäftigte des unmittelbaren Landesdienstes, die im IPV Abrechnungsmodul geführt werden, und zwar der

- Hauptverwaltung und der
- Bezirksverwaltungen.

Einbezogen sind die Beurlaubten und die geringfügig Beschäftigten. Seit 2014 sind die Beschäftigten der Berliner Forsten mit Tätigkeiten in der Walddarbeit in der Hauptverwaltung und ab Januar 2017 die Beschäftigten in der Parkraumbewirtschaftung in den Bezirksverwaltungen in der Grundgesamtheit enthalten.

Die Beschäftigten des Verfassungsgerichtshofes werden der Hauptverwaltung zugeordnet.

Nicht enthalten in der Grundgesamtheit sind die Beschäftigten

- der Verwaltung des Abgeordnetenhauses
- des Rechnungshofes
- des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit
- der Betriebe nach § 26 LHO
- der Eigenbetriebe
- in Ausbildung.

Ab dem 1. Januar 2019 sind die Beschäftigten der Deutschen Dienststelle für die Benachrichtigung der nächsten Angehörigen von Gefallenen der ehemaligen deutschen Wehrmacht (WAS) nicht mehr in der Grundgesamtheit enthalten.

Beschäftigte in Ausbildung werden in den langen Reihen nachrichtlich ausgewiesen.

Genauigkeit

Die Qualität der Personalstrukturstatistik hängt wesentlich davon ab, wie die aus IPV erhobenen Merkmale vor Ort gepflegt werden. Sofern die Merkmale bedeutsam für die Bezügezahlung sind, sind sie als zuverlässig anzusehen.

Zeitliche Vergleichbarkeit

Bei einem Vergleich der Auswertungsergebnisse über die Zeit sind mögliche Veränderungen der Grundgesamtheit u. a. durch Ein- und Ausgliederungen von Behörden/Bereichen in den bzw. aus dem unmittelbaren Landesdienst Berlin zu berücksichtigen.

Geheimhaltung und Datenschutz

Nach § 16 LStatG sind Einzelangaben grundsätzlich geheim zu halten, soweit durch besondere Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist.

Vollzeitäquivalente

Die Berechnung der Zahl der Vollzeitäquivalente erfolgt durch Aufsummieren der individuellen Arbeitszeitfaktoren der Beschäftigten. Auftretende Abweichungen sind auf Rundungen bzw. auf die Aufsummierung zu unterschiedlichen Aggregationsebenen zurückzuführen.

Alter

Es wird das Alter ausgewiesen, das von den Beschäftigten im Berichtsjahr erreicht wird.

Zeichenerklärung

- 0 weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts
- nichts vorhanden
- Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten
- [] Zahlenwert in Klammern: Zusammenfassung mehrerer Tabellenfelder
- x Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
- ... Angabe fällt später an
- | grundsätzliche Änderung innerhalb einer Reihe, die den zeitlichen Vergleich beeinträchtigt

Impressum

Herausgeber

Statistikstelle Personal
bei der Senatsverwaltung für Finanzen
Klosterstraße 59
10179 Berlin

Marcus Zager (Referatsleitung)
Telefon 030 9020 - 2375
Telefax 030 9020 - 2658

Statistikstelle Personal

bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Für die Durchführung der Personalstrukturstatistik für den unmittelbaren Landesdienst Berlin wurde die Statistikstelle Personal bei der für die Überwachung und Steuerung der Personalausgaben zuständigen Senatsverwaltung, der Senatsverwaltung für Finanzen, eingerichtet. Sie ist entsprechend § 2 des Personalstrukturstatistikgesetzes organisatorisch, personell und räumlich von den anderen Organisationseinheiten getrennt und abgeschottet.

Die Statistikstelle Personal ist eine amtlich betraute Stelle zur Durchführung einer Landesstatistik im Sinne des § 16 Abs. 2 Landesstatistikgesetz.

Die Statistikstelle Personal ist zur Wahrung der Grundsätze der Neutralität, der Objektivität und wissenschaftlichen Unabhängigkeit bei der Erhebung, Aufbereitung, Darstellung und Analyse der Daten verpflichtet.

Auskünfte

Franka Prinz
Telefon 030 9020 - 2267
E-Mail SENFINstatistikstelle@senfin.berlin.de

Intranet

www.b-intern.de/wb/statistikstelle-personal

Internet

[https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/
personalstatistik/artikel.13543.php](https://www.berlin.de/sen/finanzen/personal/personalstatistik/artikel.13543.php)

© Statistikstelle Personal

bei der Senatsverwaltung für Finanzen

Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung auch auszugsweise gestattet. Auch die Verbreitung via Internet, Intranet oder als Print ist nicht eingeschränkt und bedarf keiner ausdrücklichen Genehmigung durch die Statistikstelle Personal.

Eine Quellenangabe ist jedoch erforderlich. Die Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen, Berlin, ist als Herausgeber in den Quellennachweis aufzunehmen. Änderungen, Streichungen/Kürzungen oder Auslassungen, neue Gestaltungen oder sonstige Abwandlungen sind als solche kenntlich zu machen bzw. im Quellennachweis mit dem Hinweis zu versehen, dass die Daten geändert, nur als Berechnungsgrundlage verwendet oder verändert dargestellt wurden.

		Zugänge 2022			Zugänge 2023			Veränderung je Einzelplatz im Verhältnis zur Anzahl der Gesamt-Stellenanteile in %	
		Stelle		BuPo	Gesamt	Stelle			
		Zugang STA	Zugang STA	Zugang STA	Zugang STA	Zugang STA	Zugang STA		
01 Abghs	Abghs gesamt	4,000		4,000				0,19%	
02 VfG	VfG gesamt	20,500		4,000	24,500			0,01%	
03 Reg_Bm	Reg_Bm - Skzl	20,500		4,000	24,500			0,01%	
03 Reg_Bm	Reg_Bm gesamt	23,000		139,000	162,000			0,29%	
05 ImSport	ImSport Stamm	1,000		1,000	2,000			0,29%	
	Versorgungsschutz	243,000		243,000	243,000			0,00%	
Poizei	darunter: Polizeivalzug	206,000		206,000	206,000			0,00%	
	Vollzugsnahrer Polizeidienst	20,000		20,000	25,000			25,000	
Fauerwehr	darunter: Feuerwehrwoltzug	70,000		70,000	70,000			33,00%	
LaBo		31,000		29,000	60,000			10,00%	
LA Einwanderung		2,000		52,000	60,000			21,000	
ImSport gesamt		370,000		290,000	569,000			34,59%	
JustVA Stamm		27,000		1,000	28,000			9,000	
Gerichte, Amts-/Staatsanwaltschaften		25,500		25,500	25,500			37,000	
	darunter: Richter, Staats- u. Amtsanwälte	22,000		22,000	22,000			23,000	
Justizvollzugsanstalten		7,500		7,500	7,500			7,000	
	darunter: Justizvollzug	4,000		4,000	5,000			5,000	
JustVA gesamt		60,000		1,000	61,000			10,37%	
UmweltverkehrsKlima gesamt		6,000		6,000	55,000			10,28%	
07 UmVerkehrsKlima	Kult/Europa gesamt	11,000		6,000	17,000			21,000	
08 Kult/Europa	Kult/Europa gesamt	14,800		27,000	41,800			7,000	
09 GesPflegGleich	GesPflegGleich gesamt	7,000		2,000	9,000			42,500	
	darunter: Wiss	-1,200		-1,200	-1,200				
	GesPflegGleich gesamt	14,800		27,000	41,800			42,500	
10 BildungFam	BildungFam "Verwaltung"	69,000		22,000	111,000			45,000	
	Schule (Schulkapitel)	999,575		1,184	1,000			505,578	
	davon: Lehrkräfte (inkl. PlU)	448,248		0,100	448,348			374,578	
	Erzieher, Betreuer, Sozialarbeiter	517,327		1,084	518,411			134,000	
	nichtber. Personal	34,000		34,000	34,000				
	PKB 422123								
	Sondersachverhalte								
	BildungFam gesamt	1,068,575		43,184	1,111,759			553,578	
11 IntAmSoz	IntAmSoz Stamm	64,000		37,000	51,000			42,34%	
	LA PoSe	7,000		27,000	34,000			19,000	
	IntAmSoz gesamt	108,000		27,000	125,000			42,34%	
12 StadtWohn	StadtWohn gesamt	12,000		12,000	4,000			2,44%	
13 WiEngEhr	WiEngBar gesamt	28,825		11,000	35,825			4,07%	
15 Fin	Fin Stamm	28,500		36,000	64,500			140,000	
	Finanzränter	141,000		65,000	206,000			35,000	
	LvWA	9,000		0,500	9,500			5,000	
	Fin gesamt	178,500		161,500	280,000			192,000	
20 RH	RH gesamt	3,000		3,000	1,000			0,27%	
21 BDI	BDI gesamt	7,000		7,000				0,10%	
	Insgesamt	1,932,160		446,684	2,378,844			1407,078	
								100,00%	

Stichtag der IP/Auswertung: 15.03.2022

Kriterien zur Ermittlung des Saldoes:

Periodisch/Schichtweise/Arbeitszeitgründe im System PV/Stellenplanung

Zu-/Abgang aufgrund von Aufgabenveränderung

Anleitung aufgrund von Schülerzahlen - bzw. Teilnehmerentwicklung

Vertretung für einen vom Dienst fragestelleris Mitglied der Personalerziehung (einschl. FV, SB, V, JAV)

Rechtliche Vorschriften und Satzung

Ausschlusskriterien:

KfK	0381
Krebsregister	0922
ZIL	1502
Personalaufenthalt	x009, 1599
Anwärter/Ausbildung	42221, 42821
Fremdfinanzierete	42231, 42830, 42833, 1
EFRE	42836, 42897
Aus zweckgeb. Einnahmen Finanzierer	42280, 42890
Übernommene Übernahmehaltungen	Bereich 1515 (42801 grf, 42811; alle)
Beamte Nachwuchskräfte	Bereich 2056 (42201; nur Ep 05)
Erlöte der Träume	Bereich 2067