

Vw 0008 AN

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 -

Einzelplanübergreifende Berichtsaufträge der Fraktionen der CDU und der FDP

1. Sitzung des Unterausschusses Verwaltungsmodernisierung und -digitalisierung sowie Bezirke
und Personal des Hauptausschusses am 21. Februar 2022, TOP 4

2. Sitzung des Unterausschusses Verwaltungsmodernisierung und -digitalisierung sowie Bezirke
und Personal des Hauptausschusses am 21. März 2022

Bericht SenUMVK - Z P 1 - vom 11. März 2022, rote Nr. 0008 I

Schreiben SenUMVK - Z P 1 - vom 11. März 2022, rote Nr. 0008 J

Der Unterausschuss Verwaltungsmodernisierung und -digitalisierung sowie Bezirke und Personal des
Hauptausschusses hat in seiner oben bezeichneten Sitzung Folgendes beschlossen:

„Auf Vorschlag der Vorsitzenden wird einvernehmlich festgehalten, dass die Fraktionen der
Geschäftsstelle des UA Verwaltung bis Freitag, 25.02.2022, grundsätzliche und
einzelplanübergreifende Berichtsaufträge und Fragen zum Thema Personal und Stellenpläne vorab
schriftlich einreichen können.

Die Senatsverwaltung für Finanzen wird gebeten, die Berichte rechtzeitig zum Beginn der 1. Lesung
des Haushalts 2022/2023 im UA Verwaltung am 21.03.2022 schriftlich vorzulegen.“

Die folgenden von der Fraktion der CDU eingereichten Fragen werden von der SenUMVK beantwortet:

„2. Es wird um eine Gesamtübersicht der nicht besetzten Stellen erbeten, einschließlich der jeweiligen Eingruppierungen bitte nach Senatsverwaltung bzw. Bezirk, Abteilung, Referat etc. aufschlüsseln).

3. Es wird eine Übersicht der Stellenaufwüchse erbeten, die ab dem Kalenderjahr 2022 erfolgen sollen, einschließlich der jeweiligen Eingruppierungen (bitte nach Senatsverwaltung bzw. Bezirk, Abteilung, Referat etc. aufschlüsseln).

4. Es wird eine Übersicht über die ab dem Kalenderjahr 2022 beabsichtigten Höherbewertungen von Stellen und Beförderungen erbeten (bitte nach Senatsverwaltung, Abteilung, Referat etc. aufschlüsseln).

8. Welche Personalbedarfe ergeben sich in den Senatsverwaltungen und in den Bezirken bezüglich der Digitalisierung der Fachverfahren?“

Die folgenden von der Fraktion der FDP eingereichten Fragen werden von der SenUMVK beantwortet:

„1. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, einen ganzheitlichen Personalbericht für Berlin einschließlich der Bezirke vorzulegen, der mindestens die folgenden Kennzahlen enthält:

- Personalbestand unterteilt auf die jeweiligen Verwaltungsbereiche
- Netto-Personalbedarf
- Mitarbeiterproduktivität in den Bereichen, in denen diese messbar ist (z.B. Fallzahlen in den Bürgerämtern, Kfz-Zulassungsstelle etc.)
- Personalkosten
- Altersstruktur
- Anzahlen von Beschäftigtengruppen (Vollzeit, Teilzeit, Zeitverträge, Beamte, Angestellte, Frauenquote, Frauen in Führungspositionen, Auszubildende, Beschäftigte mit Behinderung, Ausländische Beschäftigte etc.)
- Besoldungsgruppen bzw. Besoldungs- und Gehaltsgefüge, differenziert auch nach Bereichen und Diversitätsmerkmalen
- Krankenstände
- Überstunden
- Weiterbildungszeit je Beschäftigte/r
- Rekrutierungskosten
- Fluktuationsrate einschließlich konkrete Fluktuationsgründe
- Anzahl Bewerbungen auf Stellen und Ausbildungsplätze
- Anzahl der Initiativbewerbungen
- Anzahl der Quereinsteiger

Ebenso sollte dieser Personalbericht auch die personalbezogenen Kennzahlen aus dem Bereich Digitalisierung umfassen (Ausstattung mit Notebooks, Smartphones, VPN-Zugängen, Dokumentenmanagement-Systemen etc.), siehe z.B. den Personalbericht des Personalamts Hamburg.

Dieser Personalbericht soll auch die jeweiligen Raumbedarfe beinhalten.

9. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, die jeweiligen Personalvertretungen einschließlich der Beauftragten für Gleichstellung etc. darzulegen. (Bitte einschließlich Größe, finanzieller Ausstattung, Zusammensetzung darlegen).

10. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, für das Land Berlin und die Bezirke den Stand der digitalen Ausstattung der Arbeitsplätze darzulegen. Insbesondere sollte daraus hervorgehen

- a. Wie ist konkret die Verbreitung von Mobilem Arbeiten in den jeweiligen Verwaltungseinheiten, wie die konkrete Ausstattung dafür mit Laptops, Telefonen, VPN, Systemen für Videokonferenzen etc.?
- b. BerlinPC und BerlinPCMobil sollen die neuen Standards in der Ausstattung werden. Wie ist der Ist-Stand und mit welchen Maßnahmen und welchem Zeitplan soll dieses Ziel erreicht werden?
- c. Wie ist der aktuelle Stand bei der Digitalisierung der einzelnen Fachverfahren?

11. Wie konkret ist der Stand der Personalentwicklung im Land Berlin und in den Bezirken?

- a. in der aktuellen Entwicklung?
- b. aufgrund absehbarer Pensionswellen?
- c. Welche Angebote gibt es konkret, um die Beschäftigten auf die verwaltungsinterne Digitalisierung vorzubereiten und wie sind die Teilnehmerquoten?
- d. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Beschäftigten mit dem Thema Cybersicherheit vertraut zu machen und um Sicherheitslücken auf der Nutzerseite zu schließen?

13. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, für Berlin und die Bezirke das konkrete Rekrutierungsmanagement darzulegen. Insbesondere soll daraus hervorgehen:

- a. Wie wird sichergestellt, dass die ausgeschriebenen Stellen tatsächlich benötigt werden und nicht ggf. die Optimierung von Arbeitsprozessen des gleichen Effektes erzielt würde?
- b. Anhand welcher Parameter wird der Rekrutierungsprozesses evaluiert?
- c. Wie werden Effektivität und Effizienz des Rekrutierungsprozesses sichergestellt?
- d. An wie vielen Stellen werden, Rekrutierungsprozesse durchgeführt und wie werden eventuelle Synergien genutzt?“

Beschlussempfehlung

Der Unterausschuss Verwaltungsmodernisierung und -digitalisierung sowie Bezirke und Personal des Hauptausschusses nimmt den Bericht zur Kenntnis.

Hierzu wird berichtet:

Zu Berichtsauftrag Frage 2 der CDU:

Zum Stand 01.01.2022 waren in der SenUMVK nachfolgend aufgeführte Stellen nicht besetzt:

Abteilung	Referat	freie Stellen
Leitung		3,0 E14, 2,0 E9a, 1,0 E12, 1,0 E11
Abt. Z	Z F	1,0 A12
	Z IR	1,0 A12, 1,0 A11
Abt. I	I A	1,0 E9b, 0,5 E10, 1,0 E13, 0,5 E14, 0,5 E15
	I B	2,0 E10, 1,0 E11, 1,0 E12, 2,0 A11
	I C	1,0 E11, 2,0 E12, 1,0 E13, 2,0 E14, 4,0 A11, 2,0 A12, 1,0 A15
Abt. II	II B	1,0 E6, 1,0 E8, 1,0 B2
Abt. III	Ltg.	1,0 A 9S
	III A	1,0 E14
	III B	0,5 E13, 1,0 A13S
	III C	1,0 E12, 0,5 E14, 1,0 E15, 1,0 A13, 1,0 A14, 1,0 A15
Abt. IV	IV A	1,0 E13, 1,0 A15
	IV C	1,0 E13, 1,0 E14
	IV D	2,0 E13
	IV E	1,0 E8, 0,5 E14, 1,0 A13
Abt. V	BL	1,0 E9b, 1,0 E13
	V A	1,0 E6, 3,0 E9b, 2,0 E11, 1,0 E12, 2,0 E14, 1,0 A9S, 1,0 A10, 1,0 A11, 1,0 A13S
	V B	1,0 E7, 2,0 E9b, 2,5 E11, 3,0 E12, 1,0 E13, 1,0 A9S, 1,0 A13S
	V C	1,0 E12, 1,0 A14
	V D	1,0 E9A, 1,0 E10, 3,0 E11
	V E	1,0 E6, 3,0 E9a, 1,0 E9b, 1,0 E11
Abt. VI	Ltg.	1,0 E10
	VI B	1,0 E9a, 1,0 E14, 1,0 A10, 1,0 A11
	VI C	4,0 E8
	VI D	1,0 A10, 1,0 A11
Abt. VII	VII A	1,0 A11
	VII C	1,0 A14, 1,0 E8
Berliner Forsten		2,0 E6, 3,0 E8, 2,0 E10, 2,0 E11, 0,5 E14, 1,0 A9, 1,0 A13
Pflanzenschutzamt		1,0 E9a

Zu Berichtsauftrag Frage 3 der CDU:

In der nachfolgenden Tabelle sind die Stellenzugänge in den einzelnen Abteilungen für die Haushaltsjahre 2022 und 2023 aufgeführt. 8,0 Stellen wurden pro Haushaltsjahr mit dem 2. Senatsbeschluss anerkannt. Hier ist eine endgültige Zuordnung noch nicht erfolgt. Zusätzlich werden weitere 12 Stellen bei Kapitel 0740 (Abt. V) eingerichtet, welche im Wirtschaftsplan der InfraVelo entsprechend abgesetzt werden.

Abteilung	Zugänge 2022	Zugänge 2023
Abt. G	1,0 A10, 1,0 B2	
Abt. Z	1,0 A15	1,0 A11
Abt. I	1,0 A14, 1,0 E14	
Abt. II	2,0 E14, 1,0 A11, 1,0 A15	
Abt. III	1,0 E13, 2,0 A12, 3,0 A14	1,0 A13S
Abt. IV	1,0 E13, 8,0 E14, 1,0 AT-2	1,0 E13, 1,0 E14
Abt. V	1,0 E10, 1,0 E13, 2,0 E14	1,0 E12, 1,0 E13, 2,0 E14
Abt. VI	1,0 E12, 1,0 A11	1,0 E13, 1,0 E14, 1,0 E15
Abt. VII	1,0 A14	1,0 A14
ohne Zuordnung	4,0 E14, 4,0 A14	4,0 E14, 4,0 A14

von InfraVelo zu Abt. V	3,0 E14, 5,0 E13, 2,0 E12, 1,0 E11, 1,0 E10	
----------------------------	--	--

Zu Berichtsauftrag Frage 4 der CDU:

Nach derzeitigem Stand werden im laufenden Haushaltsjahr mindestens 24 Beförderungen von Beamtinnen und Beamten erfolgen. Weiterhin wurden im laufenden Haushaltsjahr bislang 15 Tarifbeschäftigte aufgrund tariflicher Ansprüche höhergruppiert. Gemäß § 12 TV-L sind Tarifbeschäftigte entsprechend der Wertigkeit ihrer wahrzunehmenden Tätigkeiten einzugruppieren. Grundlage für die Eingruppierung sind die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung zum TV-L. Die Bewertung von Aufgabengebieten von Beamten erfolgt gemäß Nr. 3 AV zu § 49 LHO nach einem analytischen Bewertungssystem. Hier wird das Gutachten der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt®) 1/2009 zur Bewertung von Beamtendienstposten herangezogen. Bewertungen von Aufgabengebieten und Dienstposten werden in der Regel vorgenommen, wenn Bewertungszweifel bestehen oder neue Aufgabenzuschnitte erfolgten. Insofern sind Höherbewertungen und Beförderungen grundsätzlich nicht planbar.

Im Haushaltsplan 2022/2023 sind im Rahmen der kostenneutralen Änderungen nachfolgende Stellenhebungen im Stellenplan vorgesehen. Hier werden bereits erfolgte Höherbewertungen in den Haushalt aufgenommen, teilweise aber auch Vorsorge für zu erwartende Höherbewertungen geschaffen. Die Fortschreibung für das Kapitel 0780 wurde noch in der damaligen Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung durchgeführt. Wie und ggf. welche Stellenhebungen dabei berücksichtigt wurden ist hier nicht bekannt.

Abteilung	Beamte	Tarif	gesamt
0700	7	1	8
0705	1	1	2
0710	0	0	0
0720/21	4	2	6
0730/32	0	1	1
0740	5	10	15
0750	1	3	4
0751	1	2	3
0752	0	2	2
0770	0	1	1
0780	k. A.	k. A.	k. A.
gesamt	19	23	42

Zu Berichtsauftrag Frage 8 der CDU:

Personalbedarfe ergeben sich allgemein in allen Bereichen, in denen Fachsoftware betrieben und genutzt wird. So müssen Softwareverfahren eingeführt, geschult, betreut und weiterentwickelt werden. Hierfür wird Personal benötigt.

Der Personalschlüssel sollte nach Komplexität und Benutzer- und Benutzerinnenanzahl und ggf. nach Anzahl der Vertragspartner und Vertragspartnerinnen, die involviert sind, bestimmt werden. Dazu müssen auch Rollen wie Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, Fachadministratoren und Fachadministratorinnen und Systemadministratoren und Systemadministratorinnen mitgedacht werden. Daher ist es sinnvoll, für jede Software eine Geschäftsstelle zu etablieren und Betreuungsprozesse zu bündeln. In diesen Geschäftsstellen werden die fachlichen Anforderungen an die IT-Unterstützung formuliert, die Verträge mit dem jeweiligen Softwareherstellenden geführt, das Geschäftsprozessmanagement verantwortet und die Anwender und Anwenderinnen betreut.

Im Ergebnis bedarf es Personal für die fachliche IT-Verfahrensverantwortung in den zuständigen Fachabteilungen, in den koordinierenden E-Government-Einheiten und den angebundenen IT-Stellen. Darüber hinaus bedarf es Personal im weiteren Sinne für die Prozessplanung und Koordinierung in den angebundenen GPM-Einheiten (Geschäftsprozessmanagement), sowie für Sicherheit, Datenschutz und weitere Themen.

Da in den letzten Jahrzehnten das Thema nicht marktgerecht umgesetzt wurde, sind die Nachholbedarfe sehr hoch. IT-Disziplinen wie zum Beispiel festangestellte UX/UI-Beraterinnen und Berater, agile Coaches, Scrum Master etc. sind im Promillebereich vertreten, weshalb aus Fachverfahrenssicht die Verwaltung marktgerechtes geschultes Personal dringend benötigt. Vor allem gegenüber externen Dienstleistern ist stets ein Missverhältnis im Know-How gegeben, wodurch die reale Gefahr besteht, dass die Verwaltung keine starke Vertragspartnerin ist.

Konkret wurden bisherige Personalbedarfe durch eine Klassifizierung von Projekten nach Größenordnungen (groß, mittel, klein) ermittelt. Den Klassifizierungen lagen Erfahrungen aus

abgeschlossenen Projekten zugrunde. Danach ergeben sich Personalbedarfe im Umfang von rund 57 VZÄ (EG 12 und EG 13).

Dies ist eine grobe Schätzung. Der konkrete Personalbedarf (und auch der Sachmittelbedarf) für Entwicklung, Einführung, Schulung und Betrieb eines konkreten neuen Fachverfahrens kann erst im Zuge der Verfahrensentwicklung ermittelt werden.

Zu Berichtsauftrag Frage 1 der FDP:

- Personalbestand unterteilt auf die jeweiligen Verwaltungsbereiche

Die Angaben sind dem statistischen Bericht zum Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes [Berlin 2021 - RN HA 0443 D](#) / [RN PVPP 0229 S. 32 ff.](#) zu entnehmen.

- Netto-Personalbedarf

Zum Stichtag 01.01.2022 bestand im Einzelplan 07 ein Netto-Personalbedarf von 119 Stellenanteilen zzgl. der geplanten Mehrbedarfe.

- Mitarbeiterproduktivität in den Bereichen, in denen diese messbar ist (z.B. Fallzahlen in den Bürgerämtern, Kfz-Zulassungsstelle etc.)

Für den Einzelplan 07 liegen keine entsprechenden Daten vor.

- Personalkosten

Im Einzelplan 07 sind im Haushaltsjahr 2021 Personalkosten in Höhe von 93.597.555 Euro angefallen.

- Altersstruktur

Die Angaben sind dem statistischen Bericht zum Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes [Berlin 2021 - RN HA 0443 D](#) / [RN PVPP 0229 S. 36](#) zu entnehmen.

- Anzahlen von Beschäftigtengruppen (Vollzeit, Teilzeit, Zeitverträge, Beamte, Angestellte, Frauenquote, Frauen in Führungspositionen, Auszubildende, Beschäftigte mit Behinderung, Ausländische Beschäftigte etc.)

Die Angaben sind dem statistischen Bericht zum Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin 2021 - [RN HA 0443 D](#) / [RN PVPP 0229 S. 24, 30 ff, 133 ff, 140](#) zu entnehmen.

- Besoldungsgruppen bzw. Besoldungs- und Gehaltsgefüge, differenziert auch nach Bereichen und Diversitätsmerkmalen

Die Angaben sind dem statistischen Bericht zum Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin 2021 - [RN HA 0443 D](#) / [RN PVPP 0229 S. 42 ff](#) zu entnehmen.

- Krankenstände

Die Angaben sind dem statistischen Bericht zu den Gesundheitsquoten des unmittelbaren Landesdienstes Berlin 2020 – [RN HA 156 E](#) / [RN PVPP 0228](#) zu entnehmen.

- Überstunden

Überstunden werden nicht statistisch erfasst.

- Weiterbildungszeit je Beschäftigte/r

Für das Jahr 2020 ergibt sich eine Weiterbildungszeit von insgesamt 688 Tagen aller Beschäftigten der SenUMVK. Dies entspricht einer Weiterbildungszeit von ca. einen halben Tag je Beschäftigte/r.

- Rekrutierungskosten

Im Epl. 07 sind Kosten für kostenpflichtige Ausschreibungen in Höhe von ca. 79T Euro angefallen.

- Fluktuationsrate einschließlich konkrete Fluktuationsgründe

Die Angaben sind dem statistischen Bericht zum Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin 2021 – [RN HA 0443 D](#) / [RN PVPP 0229 S. 84 f.](#) (bzgl. des voraussichtlichen altersbedingten Ausscheidens) zu entnehmen.

Im Jahr 2021 sind 132 Mitarbeitende aus dem Einzelplan 07 ausgeschieden.

Weitere Angaben zur Fluktuation werden in Frage 5 der ressortübergreifenden Berichtsaufträge der CDU durch die Senatsverwaltung für Finanzen beantwortet.

Bekannte Fluktuationsgründe waren vor allem Eintritt in den Ruhestand, Vertragsablauf, Kündigung durch Arbeitnehmer/innen bzw. durch Schließen von Auflösungsverträgen und Versetzungen in andere Behörden

- Anzahl Bewerbungen auf Stellen und Ausbildungsplätze

Im Jahr 2021 sind insgesamt 2830 Bewerbungen eingegangen, 231 Bewerberinnen oder Bewerber haben sich auf einen Ausbildungsplatz, einen dualen Studienplatz oder ein technisches Referendariat beworben.

- Anzahl der Initiativbewerbungen

Im Jahr 2021 sind 32 Initiativbewerbungen eingegangen.

- Anzahl der Quereinsteiger

Bzgl. der Anzahl der Quereinsteiger/innen erfolgt keine statistische Erfassung

Ebenso sollte dieser Personalbericht auch die personalbezogenen Kennzahlen aus dem Bereich Digitalisierung umfassen (Ausstattung mit Notebooks, Smartphones, VPN-Zugängen, Dokumentenmanagement-Systemen etc.), siehe z.B. den Personalbericht des Personalamts Hamburg.

Die personalbezogenen Kennzahlen aus dem Bereich Digitalisierung werden in Frage 10 der ressortübergreifenden Berichtsaufträge der FDP durch die Senatsverwaltung für Finanzen beantwortet.

Dieser Personalbericht soll auch die jeweiligen Raumbedarfe beinhalten.

Die Raumbedarfe werden in Frage 12 der ressortübergreifenden Berichtsaufträge der FDP durch die Senatsverwaltung für Finanzen beantwortet.

Zu Berichtsauftrag Frage 9 der FDP:

Die Beschäftigtenvertretung der SenUMVK besteht aus dem Personalrat, der Schwerbehinderten- und der Frauenvertretung. Der Personalrat hat 13 ordentliche und 17 nachrückende Mitglieder. Von den sieben Vorstandsmitgliedern sind zwei Mitglieder zu 100 % und zwei zu je 50 % freigestellt. Von den insgesamt 30 Personalratsmitgliedern sind vier der Gruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen, drei ordentliche und ein nachrückendes Mitglied. Alle anderen Personen sind gewählte Vertreterinnen und Vertreter für die Gruppe der Tarifbeschäftigten.

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist zu 50 % von ihren oder seinen Dienstgeschäften freigestellt. Es gibt vier nachrückende Schwerbehindertenvertreter/innen. Eine Person ist als Frauenvertreterin zu 100 % freigestellt. Die Frauenvertreterin hat eine Stellvertreterin.

Jede Einrichtung der Beschäftigtenvertretung hat eine Geschäftsstelle, diese ist mit je einem Vollzeitäquivalent ausgestattet. Eine eigene finanzielle Ausstattung steht den Beschäftigtenvertretungen nicht zur Verfügung. Alle notwendigen finanziellen Mittel wie Fortbildungen oder Beratungen werden aus den Gemeinkosten finanziert.

Zu Berichtsauftrag Frage 10 der FDP:

a. Wie ist konkret die Verbreitung von Mobilem Arbeiten in den jeweiligen Verwaltungseinheiten, wie die konkrete Ausstattung dafür mit Laptops, Telefonen, VPN, Systemen für Videokonferenzen etc.?

SenUMVK	Laptops	VPN-Zugänge	Mobiltelefone
Stamm	1004	1126	557
Berliner Forsten	7	69	106
Fischereiamt	7	9	5
Pflanzenschutzamt	20	21	7

An allen Mobilarbeitsplätzen besteht die Möglichkeit, an Videokonferenzen teilzunehmen.

b. BerlinPC und BerlinPCMobil sollen die neuen Standards in der Ausstattung werden. Wie ist der Ist-Stand und mit welchen Maßnahmen und welchem Zeitplan soll dieses Ziel erreicht werden?

Die in der SenUMVK eingesetzten Endgeräte werden über das ITDZ beschafft und entsprechen den technischen Ausstattungsstandards BerlinPC bzw. BerlinPCMobil. Bei dem BerlinPC i.e.S. handelt es sich um ein komplettes IT-Ausstattungs- und Dienstleistungspaket, das im Rahmen des von der SenInnDS beim ITDZ beauftragten Migrationsprogramms ausgerollt werden soll. Die Terminplanung in diesem Projekt wird zur Zeit überarbeitet.

c. Wie ist der aktuelle Stand bei der Digitalisierung der einzelnen Fachverfahren?

Die IT-Unterstützung von Fachaufgaben in der Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz hat sich seit den 1990er Jahren und teilweise schon früher entwickelt, so dass derzeit ein großes Spektrum dieser Fachaufgaben bereits unterstützt wird. Dazu gehören u.a. die Aufgaben

- der Abfallwirtschaft
- des Immissionsschutzes
- der Personendosimetrie
- Luftgüteüberwachung
- der Wasserwirtschaft
- Geologie und Grundwasser
- des Bodenschutzes
- der Wasserbehörde
- der Landschaftsplanung
- des Natur- und Artenschutzes
- der Grünflächenpflege
- der Straßenverkehrsbehörden
- des Erhaltungsmanagements für Straßen
- der Verkehrsteuerung
- die IT-Unterstützung für die Beteiligten an Tiefbauprojekten
- das Verfahrensmanagement für Schwerlasttransporte
- die IT-Unterstützung zur Gewährleistung der öffentlichen Beleuchtung
- Altlasten- und Kampfmittel
- das Hunderegister
- die Datenbank der Berliner Forsten mit Planungs- und Vollzugsdaten

In den letzten Jahren sind die Anbindungen von zentralen E-Governmentdiensten zur Verbesserung der elektronischen Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden dazugekommen, so dass es bereits elektronische Antragsverfahren gibt, wie bei Sondernutzungen von Straßenland, Genehmigungsverfahren im Immissionsschutz oder der Angelkarte.

Derzeit gibt es mehrere IT-Projekte, die weitere Aufgabenbereiche unterstützen werden:

- eine IT-Unterstützung für das geplante Wärmekataster
- eine einheitliche IT-Unterstützung für die bezirkliche Friedhofsverwaltung
- die Einführung eines Portals zur elektronischen Datenübermittlung überwachter Institutionen bei der Personendosimetrie

Die IT-Verfahren werden regelmäßig gepflegt bzw. modernisiert. Dabei werden die Verfahren an neue E-Governmentdienste (z.B. elektronischer Versand von Bescheiden über das Servicekonto) angebunden.

Darüber hinaus gibt es noch einige weitere, meist kleinere Aufgabenbereiche, die noch nicht mit IT-Fachverfahren unterstützt werden. Dies betrifft u.a. ein Kompensationsmanagement nach dem Berliner Naturschutzgesetz sowie Teilaufgaben der Wasserwirtschaft und Aufgaben nach dem Landesjagdgesetz

Zu Berichtsauftrag Frage 11 der FDP:

a) „in der aktuellen Entwicklung“

Personalentwicklung ist ein stetiger und kontinuierlicher Prozess, der sich über das gesamte Berufsleben erstreckt. Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen, die es ermöglichen, die Kompetenzen und Potenziale der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Zielen der Beschäftigten und dem Bedarf der Organisation zu fördern.

Das Personal ist die wichtigste Ressource für die Dienststelle. Deshalb ist wirksame Personalentwicklung ein essentieller Bestandteil für eine erfolgreiche und zukunftsgerichtete Verwaltung. Der SenUMVK stehen dabei beispielhaft folgende Personalentwicklungsinstrumente zur Verfügung:

- Zentrale Personalentwicklungsberatung
- Bedarfsorientierte Fortbildungen, darunter
 - Kompetenz- oder fachbezogene Seminare, auch bei externen Bildungsträgern und Bildungsträgerinnen und Anbietern und Anbieterinnen
- Berufsqualifizierende Lehrgänge
- Jahresgespräche
- Teamentwicklungsprozesse
- Coachings von Teams oder Einzelpersonen
- Führungskräftefeedbacks
- Hospitationen

Nach Abschluss der Rahmen-Dienstvereinbarung Personalmanagement wurde in der SenUMVK der Ausschuss für Personalmanagement gebildet. Der Ausschuss für Personalmanagement hat unter anderem die Aufgabe, die Personalentwicklungsinstrumente zu implementieren, das Personalmanagementkonzept weiter zu entwickeln, Personalmanagementprozesse zu begleiten, Frauenförderung adäquat zu realisieren, Zeit- und Maßnahmenplanungen in Bezug auf Fortbildungs- und Qualifizierungsbedarfe zu erörtern, und die Intensivierung der Führungskräfteentwicklung zu beraten und festzulegen sowie landesweite Entwicklungen zu besprechen.

b) „aufgrund absehbarer Pensionswellen?“

Die Beschäftigten der Berliner Verwaltung stehen vor vielen Herausforderungen, eine davon sind die Auswirkungen des demografischen Wandels. So sollen mit folgenden beispielhaften Maßnahmen diese Herausforderungen im Haus bewältigt werden:

- Überwachung und Berücksichtigung der Ausscheidungsplanung
- Ausweitung sowie Inanspruchnahme von Maßnahmen des Wissensmanagements
- Ausbildungsförderung und Betreuung von Nachwuchskräften bzw. temporärer Kräfte
- Personalgewinnung durch die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität aufgrund vielfältiger Personalentwicklung, Verbesserung der Personalführung und Führungskräfteentwicklung, Ausbau der Angebote des Gesundheitsmanagements sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

c) „Welche Angebote gibt es konkret, um die Beschäftigten auf die verwaltungsinterne Digitalisierung vorzubereiten und wie sind die Teilnehmerquoten?“

Die hiesige Stabsstelle E-Government ist für die Koordinierung der Umsetzung der Vorgaben des E-Government-Gesetzes Berlin tätig. Hier werden von der Stabsstelle eigene Veranstaltungen im Haus zur Einführung der Elektronischen Akte durchgeführt (Projekt eAkte ready). Darüber hinaus werden digitale Projekträume eingerichtet sowie die Stabsstellenseite stetig aktualisiert. Daneben besteht die IT-Verfahrensverantwortung von einer Vielzahl von IT-Fachverfahren in den jeweiligen Fachabteilungen der SenUMVK, für die Fortbildungsangebote wahrgenommen werden können. Überdies stehen bei der Verwaltungsakademie Berlin Fortbildungsangebote für grundsätzliche Digitalisierungsthemen für Beschäftigte zur Verfügung. Teilnehmendenquoten bzw. Nutzungszahlen können nicht angegeben werden.

d) „Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Beschäftigten mit dem Thema Cybersicherheit vertraut zu machen und um Sicherheitslücken auf der Nutzerseite zu schließen?“

Jede Beschäftigte und jeder Beschäftigter der SenUMVK erhält möglichst zeitnah nach der Dienstaufnahme eine Schulung zum Thema Sicherheitsaspekte im Internet/Intranet. Wesentliche Inhalte der Schulung sind die IT Sicherheit, die EU-Datenschutz-Grundverordnung, die IT-Leitlinie des Hauses sowie die Klärung von Fragen und Praxisbeispiele zum sicheren Arbeiten. Beschäftigte, deren Vertragslaufzeit weniger als drei Monate beträgt, sind von der Schulungspflicht befreit. Zudem erhalten die Mitarbeiter per E-Mail anlassbezogenen Informationen u.a. zum Umgang mit Spam und Spyware.

Zu Berichtsauftrag Frage 13 der FDP:

a) „Wie wird sichergestellt, dass die ausgeschriebenen Stellen tatsächlich benötigt werden und nicht ggf. die Optimierung von Arbeitsprozessen des gleichen Effektes erzielt würde?“

Die personelle Ausstattung der Fachbereiche orientierte sich lange Zeit an den Zwängen der notwendigen Haushaltskonsolidierung im Land Berlin. Aufgabenkritische Erwägungen im Rahmen des Verwaltungssparens nahmen dabei auch die Optimierung von Arbeitsprozessen und die Erschließung von Synergieeffekten in den Blick. In einem Haus mit ministeriellen Angelegenheiten und einer Vielzahl von unikalen Aufgabengebieten auf der einen Seite sowie operativen Tätigkeiten mit unmittelbarem Bezug zu zeitkritischen und sicherheitsrelevanten Genehmigungsverfahren auf der anderen Seite stößt ein solches Vorgehen naturgemäß an Grenzen. In den vergangenen Jahren gab es einen erheblichen Anstieg der gesetzlichen Pflichtaufgaben, zum Beispiel im Wohnungsbau oder im Bereich der Verkehrssicherheit. Zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen wurden die Fachbereiche zuletzt personell verstärkt. Dieser Personalaufwuchs trägt zwar zur Bewältigung der gesetzlichen Pflichtaufgaben bei, berücksichtigt aber nicht die neu hinzugetretenen gesellschaftlichen Herausforderungen z. B. in den Bereichen Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Verkehrswende in der wachsenden Metropole Berlin. Diese Herausforderungen können nicht durch bloße Optimierung von Arbeitsprozessen bewältigt werden. Im Bereich Tiefbau ist durch die lange Phase der Einsparung ein enormer Instandhaltungsrückstau in der Berliner Infrastruktur entstanden. Ein Abbau des Rückstaus ist ohne erhebliche finanzielle und personelle Aufstockung nicht zu bewältigen. Eine weitere Optimierung von Arbeitsprozessen ist hier nicht möglich. Trotz alledem wird grundsätzlich jedes Arbeitsgebiet vor der Ausschreibung unter Berücksichtigung der prioritären Aufgaben neu bedacht und entsprechend angepasst.

b) „Anhand welcher Parameter wird der Rekrutierungsprozesses evaluiert?“

Der Rekrutierungsprozess wird durch ein internes Controlling evaluiert. Wesentlicher Parameter ist die Dauer des Stellenbesetzungsverfahrens. Die Gründe für eine lange Verfahrensdauer werden an dieser Stelle evaluiert und erfasst. Extern wird durch ein jährliches Benchmarking der SenFin die Qualität der Stellenbesetzungsverfahren geprüft. Abgefragt wird hier die Dauer der einzelnen Verfahrensschritte sowie die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber nach Geschlecht, Schwerbehinderung und Migrationshintergrund. Evaluiert wird außerdem die Verteilung der Geschlechter der ausgewählten Personen.

c) „Wie werden Effektivität und Effizienz des Rekrutierungsprozesses sichergestellt?“

Die Anzahl der Prozessbeteiligten wird in den Büroleitungen des Hauses grundsätzlich geringgehalten. Der gesamte Rekrutierungsprozess erfolgt in der Regel durch einen zuständigen Sachbearbeiter bzw. eine zuständige Sachbearbeiterin in der jeweiligen Büroleitung. Nach Möglichkeit werden die Prozessschritte parallel betrieben. Durch Nutzung des E-Recruiting-Verfahrens „Rexx“ wird die Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern vereinfacht und beschleunigt. Auch die Weitergabe der Vorauswahl an die Fachabteilung und die Beschäftigtenvertretung wird elektronisch über Rexx abgewickelt. Es werden einheitliche Vordrucke mit allen relevanten Informationen verwendet. In regelmäßigen Abständen findet ein Austausch zwischen den Büroleitungen und der Abteilung Zentrales statt. Hier werden Informationen geteilt, die alle gleichermaßen betreffen. Aufgrund des engen Rahmens des Tarifvertrages der Länder und der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen sind die Handlungsmöglichkeiten für Effektivität und Effizienz jedoch beschränkt.

d) „An wie vielen Stellen werden Rekrutierungsprozesse durchgeführt und wie werden eventuelle Synergien genutzt?“

Rekrutierungsprozesse finden dezentral in den verschiedenen Abteilungen statt. Dadurch können adressatengerecht verschiedene Möglichkeiten genutzt und längere Abstimmungsprozesse vermieden werden. Zwischen den Büroleitungen der Abteilungen findet ein regelmäßiger Austausch statt, um gemeinsame Probleme anzusprechen und Erfahrungen anderer zu nutzen. Dies betrifft sowohl Rekrutierungen im Rahmen von Stellen(nach)besetzungen als auch im Rahmen gezielter Nachwuchskräftegewinnung aus verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten wie bspw. des dualen Studiums oder des technischen Referendariats. Bei geplanten gleichartigen Stellenausschreibungen erfolgt eine zusammengefasste Ausschreibung. Aufgrund der vielen unikalenen Aufgabengebiete können solche Sammelausschreibungen eher selten erfolgen.

In Vertretung

Dr. Silke Karcher

Senatsverwaltung für Umwelt, Mobilität, Verbraucher- und Klimaschutz