

Vw 0008 AP

An die

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

über

die Vorsitzende des Hauptausschusses

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Berichtsaufträge und Fragen der Fraktion der FDP Vw 0008 B

zu Frage 1. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, einen ganzheitlichen Personalbericht für Berlin einschließlich der Bezirke vorzulegen, die folgende Kennzahlen enthalten:

Personalbestand unterteilt auf die jeweiligen Verwaltungsbereiche

Es wird auf die **Anlage 1** verwiesen. Die **Anlage 1** beinhaltet eine Gesamtübersicht der besetzten und unbesetzten Stellen (Stichtag 01. April 2022) und deren Verteilung auf die verschiedenen Verwaltungsbereiche.

Netto-Personalbedarf

Hinsichtlich der Personalbedarfsermittlung in den Bezirken verweise ich auf den Jahresbericht 2021 des Rechnungshofes. Unter 3.8 wird dort auf die Thematik der Personalbedarfsermittlungen in den Bezirksverwaltungen eingegangen. Demnach ist eine Personalbedarfsermittlung berlinweit nur bei rd. 5 % der bezirklichen Stellen vorhanden. Ursächlich hierfür ist das aktuell genutzte Aufstellungsverfahren. Wie die Senatsverwaltung für Finanzen in ihrer Stellungnahme zum Rechnungshofbericht (Nr. 3.11) ausführt, ist die Kosten- und Leistungsrechnung mit der „Berliner Budgetierung“ der Methodik von Personalbedarfsermittlungen überlegen. Außerdem sagt die Stellungnahme der SenFin aus, dass die Regelung zur Änderung von Stellenrahmen (Organisationsgutachten einschließlich Personalbedarfsberechnungen) bewusst entfernt worden sei, da nach ihrer Einschätzung derartige Untersuchungen in der Vergangenheit nur zu überhöhten Personalforderungen geführt hätten. Insofern ist zum Netto-Personalbedarf keine valide Aussage möglich.

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

Anlage 1.1 [Frage 1 zu Mitarbeiterproduktivität (Vw0008B)] - Produktanalyse 2021-12 Ämter]

Anlage 1.2 [Frage 1 zu Mitarbeiterproduktivität (Vw0008B)] - Produktanalyse 2021-12 interne Produkte]

Personalkosten

Die Personalansätze 2022 wurden in Höhe des Richtwertes 107.615.900 € veranschlagt.

Altersstruktur

Die **Anlage 2** beinhaltet die Altersstruktur (Stand 01. Januar 2022). Die Beschäftigten wurden nach Altersgruppen und Geschlechtern dargestellt.

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

Die Anzahlen der verschiedenen Beschäftigungsgruppen sind in der **Anlage 2.1** dargestellt.

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

Es wird auf die **Anlage 1** – Personalbestand unterteilt auf die jeweiligen Verwaltungsbereiche – verwiesen.

Krankenstände

Die Krankenstände werden statistisch nicht erfasst.

Überstunden

Die Überstunden werden statistisch nicht erfasst.

Weiterbildungszeit je Beschäftigte/r

Die Weiterbildungszeit liegt bei 0,76 Tagen pro Dienstkraft (*Stand 2021*).

Rekrutierungskosten

Im Haushaltsjahr 2022 wurde beim Kapitel 3304, Titel 53111 ein Ansatz in Höhe von 40.000 € für "Ausschreibungen und Bekanntmachungen" veranschlagt. Des Weiteren fallen zusätzliche nicht zu beziffernden Personalkosten + Standgebühren für Messeauftritte an.

Fluktuationsrate einschließlich konkrete Fluktuationsgründe

Im 1. Halbjahr 2021 sind 85 Personen ausgeschieden, davon 31 männlich und 54 weiblich. Des Weiteren wurden 30 Personen innerhalb des Landes Berlin versetzt, davon 6 männlich und 24 weiblich. Im 2. Halbjahr 2021 sind 75 Personen ausgeschieden, davon 27 männlich und 48 weiblich. Zudem wurden 20 Personen von uns weg versetzt, davon 9 männlich und 11 weiblich. Insgesamt sind im Jahr 2021 160 Personen ausgeschieden, davon 58 männlich und 102 weiblich. Des Weiteren wurden insgesamt 50 Personen von uns weg versetzt, davon 15 männlich und 35 weiblich. Weitere Fluktuationsgründe werden nicht erfasst.

Anzahl Bewerbungen auf Stellen und Ausbildungsplätzen

Es sind insgesamt 3.141 Bewerbungen auf (Plan-)Stellen und 2.053 Bewerbungen auf Ausbildungsplätze eingegangen.

Anzahl der Initiativbewerbungen

Die Anzahl der Initiativbewerbungen werden statistisch nicht erfasst.

Anzahl der Quereinsteiger

Die Anzahl der Quereinsteiger werden statistisch nicht erfasst.

Ebenso sollte dieser Personalbericht auch die personalbezogenen Kennzahlen aus dem Bereich Digitalisierung umfassen (Ausstattung mit Notebooks, Smartphones, VPN-Zugängen, Dokumentenmanagement-Systemen etc.) Dieser Personalbericht soll auch die jeweiligen Raumbedarfe beinhalten.

Die Ermittlung der Raumbedarfe für das BA Steglitz-Zehlendorf befinden sich derzeit, aufgrund der Planung des Neubaus für das Rathaus Zehlendorf in Überarbeitung. Aufgrund der Pandemie und des derzeitigen Flüchtlingsaufkommens sind in den letzten zwei Jahren zusätzliche Bedarfe entstanden, die überwiegend durch Anmietung oder zwischenzeitliche Umwidmung von Dienstgebäuden bedient wurden und werden. Mit Planung des Rathauses Zehlendorf wird ein neues Raumprogramm erstellt, was zum einen der Verminderung der bezirklichen Dienstbürogebäude dienen soll. Zum anderen entstehen hierdurch Möglichkeiten, neuartige Raum- und Nutzungskonzepte (shared/multi spaces, hybrides Arbeiten, future work) zu entwickeln.

zu Frage 10. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, für das Land Berlin und die Bezirke den Stand der digitalen Ausstattung der Arbeitsplätze dazulegen. 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.?

Im Jahr 2021 sind 1.272 Laptops zur Verfügung gestellt worden. Des Weiteren sind rund 150 Bestandsnotebooks zu verzeichnen. Zudem besteht die Ausstattung aus rund 200 Telefonen und 1.400 VPN. Für Videokonferenzen sind 1.400 Notebooks mit Kamera, rund 20 Videokonferenzräume und rund 60 Kameraausstattungen für die PCs zur Verfügung gestellt worden.

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

Eine Antwort ist nicht möglich, da eine Beantwortung der Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport notwendig ist.

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

Bei der Digitalisierung von Fachverfahren liegt die Verfahrensverantwortung zumeist bei der jeweiligen Senatsfachverwaltung.

zu Frage 11.

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

a) in der aktuellen Entwicklung

Neben den klassischen Personalentwicklungsinstrumenten wie Jahresgesprächen und Fortbildungen hat das Bezirksamt ein eigenes und breit angelegtes Inhouse-Schulungsprogramm entwickelt, welches allen Beschäftigten schnellen Zugang zum lebenslangen Lernen verschaffen soll.

Deutlich hat sich in den letzten Jahren abgezeichnet, dass ein enormer qualifizierungsbedarf im Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin vorliegt. Die Möglichkeiten der Qualifizierungen an der Verwaltungsakademie Berlin, konnten den jährlichen Bedarf des Bezirksamtes nicht mehr decken. Daher hat sich das Bezirksamt, in Hinblick auf die langfristige Personalbindung dazu entschieden, mit weiteren Bildungsträgern zusammenzuarbeiten. Somit wird den Beschäftigten des Bezirksamtes die Möglichkeit gegeben sich schnell und innerhalb des Hauses zu qualifizieren und somit auf höherwertige Stellen zu bewerben. Damit wird die Attraktivität als Arbeitgeber deutlich gesteigert und eine Personalentwicklung findet innerhalb des Bezirkes statt.

b) aufgrund absehbarer Pensionswellen

Ein breit aufgestelltes Wissensmanagement dient im Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin für einen reibungslosen Übergang von Wissensnehmern und Wissensgebern. Neben zahlreichen Schulungen und Workshops zu übergeordneten Themen des Wissensmanagements, werden aktiv auch für Kolleginnen und Kollegen die in den Ruhestand gehen, Schulungen angeboten um sich zum einen gut auf den Ausstieg aus dem Berufsleben vorzubereiten und zum anderen das vorhandene Arbeitsgebiet so aufzubereiten, dass es für die nachfolgende Dienstkraft schnell zu übernehmen ist. Die Implementierung eines internen Mentoringprogramms soll jungen Führungskräften die Möglichkeit bieten, sich professionell aufzustellen und von den Erfahrungen langjähriger Führungskräfte zu profitieren.

Durch Personalanalysen wie die jährliche Altersstrukturanalyse im Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin wird den einzelnen Ämtern und Fachbereichen ein Handwerkszeug an die Hand gegeben, um vorrausschauend die vakanten Stellen im Blick zu haben. Durch einen im Personalservice eingerichteten Nachwuchskräftebereich, werden über verschiedenste Einstiegsmöglichkeiten Nachwuchskräfte generiert, um die Personalbedarfe langfristig decken zu können. Hierzu zählen dual Studierende sowie Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen als auch Auszubildende und Praktikanten.

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

Neben den von der Verwaltungsakademie Berlin angebotenen Schulungen, wird im Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin eine Grundlagenschulung für die Digitale E-Akte für Beschäftigte mit geringen PC-Kenntnissen Angeboten. Hierfür stehen im Jahr 2022 11 Termine zur Verfügung. Insgesamt haben sich 68 Beschäftigte (Teilnehmerquote 0,08% der Gesamtbeschäftigten des Bezirksamtes Steglitz-Zehlendorf von Berlin) zu dieser Schulung angemeldet (Stand 31.03.2022).

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

Neben der grundsätzlichen Bereitstellung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT), die den Verfügbarkeits-, Vertraulichkeits- und Integritätsanforderungen genügen, liegt im Bereich Personal der Schwerpunkt der Maßnahmen auf Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen. Alle Beschäftigten müssen in den sicheren Umgang mit der eingesetzten IKT eingewiesen werden. Das betrifft insbesondere Komponenten, die ausdrücklich der Umsetzung von datenschutzrechtlichen oder Sicherheitsanforderungen dienen. Schulungen für IT-Verfahren schließen relevante Sicherheitsmaßnahmen ein. Über die Verwaltungsakademie Berlin werden Fortbildungsveranstaltungen zur Sensibilisierung für Informationssicherheit angeboten. Bei besonderen Gefährdungen und bei Häufungen z.B. von nicht ausgefilterten SPAM-Mails, Social Engineering-Versuchen oder von Credential-Leaks (im außerdienstlichen Bereich) werden alle Beschäftigten konkret über die Gefährdungen informiert und hinsichtlich Sicherheitsmaßnahmen sensibilisiert. Je nach Situation schließt das Themenbereiche ein, wie beispielsweise Absicherung von Computer, Smartphone und Accounts, Sicherheit der elektronischen Kommunikation, mobile Internetzugänge in Fremdnetzen, Datenschutz und Vertraulichkeit im Internet und Sozialen Medien, Online-Banking, Erkennen von und Umgang mit potentiell schädigenden E-Mails, Phishing und Webseiten, Sicherheits- und Datenschutzfragen bei mobiler Arbeit, Verhalten bei Störungen oder Integritätsverlust oder Meldewege. Entsprechende Verhaltenshinweise beziehen sich in solchen Fällen auch auf die Nutzung von IKT im privaten Bereich.

Berichtsaufträge der Fraktion der CDU Vw 0008 A

Gemäß der in der ersten Sitzung des UA Verwaltung getroffenen Vereinbarung (grundsätzliche und einzelplanübergreifende Berichtsaufträge zum Thema Personal, die von der Senatsverwaltung für Finanzen rechtzeitig zu Beginn der 1. Lesung des Haushalts 22/23 im UA Verwaltung am 21.03.2022 schriftlich vorgelegt werden sollen):

Einzelplanübergreifend

1. Es wird um die Bereitstellung aktueller Organigramme der Senatsverwaltungen und Bezirke vorzulegen, aus den Abteilungen, Referate und weitere nachgeordnete Dienststellen sowie deren jeweilige Aufgabenbereiche hervorgehen, sowie deren personelle Ausstattung (besetzte Stellen, unbesetzte Stellen, seit wann unbesetzt, Eingruppierungen, VZÄ)

Hierbei wird auf die **Anlage 1** und die **Anlage 3** verwiesen.

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

Die Gesamtübersicht ist in der **Anlage 1** dargestellt.

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

Eine Übersicht der Stellenzuwüchse ist aus der **Anlage 4** ersichtlich.

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

Bei der Digitalisierung von Fachverfahren liegt die Verfahrensverantwortung zumeist bei der jeweiligen Senatsfachverwaltung. Angesichts der Vielzahl an unterschiedlichsten eingesetzten Fachverfahren ist auch keine pauschale Aussage möglich. Aufgrund der Vielzahl von IT-Fachverfahren ist eine valide Einschätzung des bezirklichen Personalbedarfs hier nicht möglich.

Maren Schellenberg
Bezirksbürgermeisterin

[Anlage 1](#)

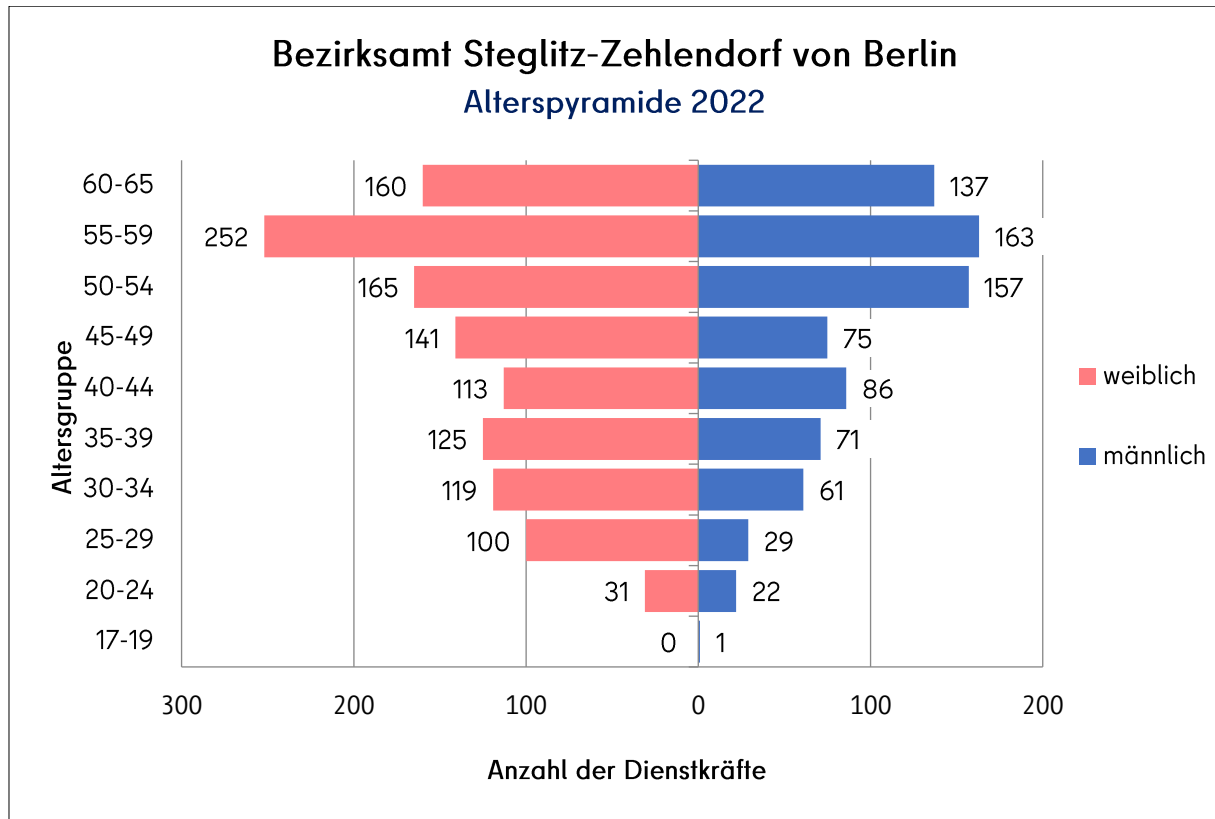
[Anlage 1.1](#)

[Anlage 1.2](#)

Anlage 2 - Altersstruktur

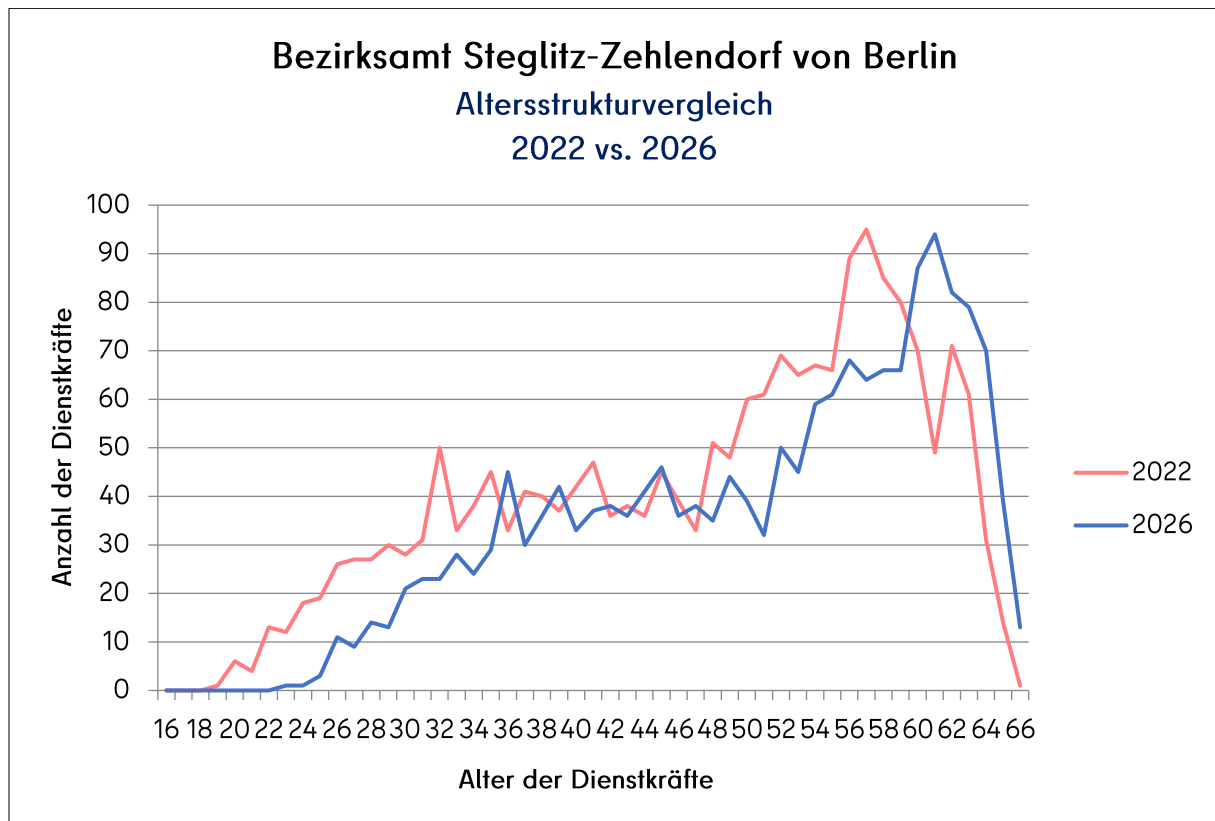
Altersstruktur (Stand 01.01.2022)

Aufteilung nach Altersgruppen und Geschlechtern



Anlage 2 - Altersstruktur

Altersstruktur 2022 inkl. Prognose 2026



Anlage 2.1 – Anzahl von Beschäftigtengruppen

Anzahl von Beschäftigtengruppen (Stand 01.01.2022)

Vollzeit und Teilzeit inkl. Frauenquote

Beschäftigtengruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil 01/2022 in %
Vollzeit	1612	795	817	50,68
Teilzeit	540	65	475	87,96
alle Beschäftigten	2152	860	1292	60,04

Beamtinnen / Beamte und Tarifbeschäftigte inkl. Frauenquote

Beschäftigtengruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil 01/2022 in %
Beamtinnen / Beamte	476	142	334	70,17
Tarifbeschäftigte	1676	718	958	57,16
alle Beschäftigten	2152	860	1292	60,04

Frauen in Führungspositionen

Leitungsebene	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil 01/2022 in %
Amts- und SE-Leitung				
Beamtinnen / Beamte	10	7	3	30,00
Tarifbeschäftigte	5	4	1	20,00
Summe	15	11	4	26,67
Fachbereichsleitung				
Beamtinnen / Beamte	18	12	6	33,33
Tarifbeschäftigte	19	9	10	52,63
Summe	37	21	16	43,24
Gruppenleitung				
Beamtinnen / Beamte	59	19	40	67,80
Tarifbeschäftigte	73	47	26	35,62

Anlage 2.1 – Anzahl von Beschäftigtengruppen

Summe	132	66	66	50,00
alle Leitungsebenen				
Beamtinnen / Beamte	87	38	49	56,32
Tarifbeschäftigte	97	60	37	38,14
Summe	184	98	86	46,74

Auszubildende inkl. Frauenquote

Berufsgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil 01/2022 in %
Auszubildende				
Stadtsekretäranwärterin / Stadtsekretäranwärter	11	6	5	45,45
Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter	21	5	16	76,19
Medizinische Fachangestellte / Medizinischer Fachangestellter	12	1	11	91,67
FA für Medien- u. Info.-Dienste / FA für Medien- u. Info.-Dienste	6	1	5	83,33
Gärtnerin / Gärtner	14	11	3	21,43
Azubi im Jugendausbildungszentrum	21	12	9	42,86
Summe	120	47	73	60,83

Beschäftigte mit Behinderung inkl. Frauenquote

Art der Behinderung	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil 01/2022 in %
Schwerbehinderung (GdB 50-100)	181	78	103	56,91
Gleichstellung (GdB 30-40, anerk.)	25	9	16	64,00
Summe	206	87	119	57,77

[Anlage 3](#)

[Anlage 4](#)