

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales
ZS B 20

Berlin, den 28. April 2022

9028 1202

Aleksandra.Redda@senias.berlin.de

Vw 0008 AT

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

**Einzelplanübergreifende Berichtsaufträge zu den Haushaltsplanberatungen 2022/2023
der FDP-Fraktion (Vw 0008 B)**

Einzelplan 11 Integration, Arbeit und Soziales

Vorgang: 1. Sitzung des Unterausschusses Verwaltungsmodernisierung und
-digitalisierung sowie Bezirke und Personal des Hauptausschusses
vom 21.02.2022

Ansätze:

Ansatz Haushaltsplan:	2020	entfällt
Ansatz Haushaltsplan:	2021	entfällt
Ansatz Haushaltsplanentwurf:	2022	entfällt
Ansatz Haushaltsplanentwurf:	2023	entfällt
Ist-Ausgaben:	2020	entfällt
Verfügungsbeschränkungen:	2020	entfällt
Aktuelles Ist (Stand [Datum])		entfällt

Gesamtausgaben

entfällt

Auf Vorschlag der Vorsitzenden hat der Unterausschuss Verwaltungsmodernisierung und -digitalisierung sowie Bezirke und Personal des Hauptausschusses in seiner 1. Sitzung am 21. Februar 2022 beschlossen, dass die Fraktionen der Geschäftsstelle des UA Verwaltung bis zum 25. Februar 2022 vorab Fragen und Berichtswünsche im Zusammenhang mit den Haushaltsberatungen 2022/2023 übermitteln, die von den Senatsverwaltungen rechtzeitig zur 1. Lesung schriftlich beantwortet werden sollen.

Es wird gebeten mit den nachfolgenden Ausführungen die Fragen der Fraktion der FDP als erledigt anzusehen.

Von der Fraktion der FDP liegen u.a. folgende Berichtsaufträge vor, die von den Fachverwaltungen direkt an den Unterausschuss zu übermitteln sind:

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?

Die Einzelberichte des Einzelplans 11 sind diesem Bericht als Anlagen beigefügt.

Katja Kipping
Senatorin für Integration,
Arbeit und Soziales

1. Berichtsauftrag

„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.“

Hierzu wird berichtet:

Zu diesem Berichtsauftrag ist eingangs auf die Veröffentlichungen der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen zum Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin (RN HA 0443 D / RN PVPP 0229) sowie zur Gesundheitsquote des unmittelbaren Landesdienstes (RN HA 156 E / RN PVPP 0228) zu verweisen, die bereits einen Teil der mit diesem Bericht von den einzelnen Verwaltungen zu erhebenden statistischen Daten enthalten. Gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 2 Personalstrukturstatistikgesetz (PSSG) ist es u.a. Aufgabe der Statistikstelle, ressortübergreifend wesentliche Strukturdaten über die Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst aufzubereiten, und diese in einem jährlichen Personalbestandsbericht dem Abgeordnetenhaus, dem Senat, den Behörden der unmittelbaren Landesverwaltung, den Beschäftigtenvertretungen, den Gewerkschaften und Berufsverbänden sowie der Öffentlichkeit bereitzustellen.

Personalbestand unterteilt auf die jeweiligen Verwaltungsbereiche

Es wird auf die beigefügten Organigramme (Anlagen 1.1 bis 1.4) verwiesen, aus denen die Stellenanteile, die unbesetzten (Plan)Stellen/BePos sowie die Vollzeitäquivalente der einzelnen Bereiche zu entnehmen sind (s. hierzu auch Berichte Vw 0008 O, Vw 0008 R, Vw 0008 S und Vw 0008 U).

Netto-Personalbedarf

Der Netto-Personalbedarf kann der beigefügten Übersicht (Anlage 1.5) der mit dem Doppelhaushalt 2022/2023 neu veranschlagten (Plan)Stellen/BePos entnommen werden (s. hierzu auch Bericht Vw 0008 O).

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

Eine Aussage zur Mitarbeiterproduktivität ist nicht möglich, da diese nicht statistisch erfasst wird.

Personalkosten

Die Personalausgaben im Einzelplan 11 beliefen sich im Haushaltsjahr 2021 auf 137,9 Mio. €.

Altersstruktur

Bereich	Insgesamt	Durchschnittsalter	Altersgruppen				
			unter 30	30 - 39	40 - 49	50 -59	60 und älter
SenIAS	417	47,1	18	99	105	137	58
Arbeitsgerichtsbarkeit	226	49,2	21	35	30	85	55
LAGetSi	146	48,2	4	45	18	51	28
LAGeSo	906	47,7	35	234	181	302	154
LAF	573	43,3	58	198	130	129	58
EP 11 gesamt	2.268	46,7	136	611	464	704	353

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

Bereich	Insgesamt	Geschlecht		Statusgruppe			Befristete Arbeitsverh.	Arbeitszeitumfang		Beschäftigte mit Behinderungen	Staatsangehörigkeit	
		davon Frauen	Frauenanteil in %	Beamte/innen	Tarifbeschäftigte	Ausbildung		Vollzeit	Teilzeit		deutsch	andere
SenIAS	417	269	64,51	149	268	0	45	316	101	30	408	9
Arbeitsgerichtsbarkeit	226	159	70,35	117	109	0	2	176	50	21	224	2
LAGetSi	146	83	56,85	88	49	9	10	117	29	9	142	4
LAGeSo	906	670	73,95	183	723	0	48	671	235	125	894	12
LAF	573	359	62,65	40	533	0	75	462	111	56	520	53
EP 11 gesamt	2.268	1.540	67,9	577	1.682	9	180	1.742	526	241	2.188	80

Frauenquote bei den Führungskräften:

SenIAS	58%
Arbeitsgerichtsbarkeit	69%
LAGetSi	10%
LAGeSo	65%
LAF	58%

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

Mit der Neufassung des Laufbahnrechts wurden die bisherigen Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes durch die Laufbahngruppen „1“ und „2“ und jeweils das erste bzw. zweite Einstiegsamt abgelöst. Zur besseren Vergleichbarkeit wird jedoch in den nachfolgenden Tabellen davon abgewichen und nach wie vor auf die Untergliederung der ehemaligen Laufbahngruppen bzw. vergleichbare Entgeltgruppen von Tarifbeschäftigten abgestellt.

Bereich	Insgesamt	Einfacher / mittlerer Dienst					
		Summe	Frauen	Männer	Staatsangehörigkeit deutsch	Staatsangehörigkeit andere	Menschen mit Behinderungen
SenIAS	417	37	31	6	37	0	8
Arbeitsgerichtsbarkeit	226	128	103	25	126	2	15
LAGetSi	146	29	26	3	28	1	3
LAGeSo	906	300	243	57	297	3	62
LAF	573	197	120	77	168	29	24
EP 11 gesamt	2.268	691	523	168	656	35	112

Bereich	Insgesamt	Gehobener Dienst					
		Summe	Frauen	Männer	Staatsangehörigkeit deutsch	Staatsangehörigkeit andere	Menschen mit Behinderungen
SenIAS	417	232	148	84	226	6	15
Arbeitsgerichtsbarkeit	226	35	26	9	35	0	1
LAGetSi	146	88	49	39	87	1	6
LAGeSo	906	440	314	126	434	6	52
LAF	573	337	215	122	315	22	30
EP 11 gesamt	2.268	1.132	752	380	1.097	35	104

Bereich	Insgesamt	Höherer Dienst					
		Summe	Frauen	Männer	Staatsan- gehörigkeit deutsch	Staatsan- gehörigkeit andere	Menschen mit Behinde- rungen
SenIAS	417	148	90	58	145	3	7
Arbeitsgerichtsbarkeit	226	63	30	33	63	0	5
LAGetSi	146	20	7	13	18	2	0
LAGeSo	906	166	113	53	163	3	11
LAF	573	39	24	15	37	2	2
EP 11 gesamt	2.268	436	264	172	426	10	25

Bereich	Insgesamt	Ausbildung					
		Summe	Frauen	Männer	Staatsan- gehörigkeit deutsch	Staatsan- gehörigkeit andere	Menschen mit Behinde- rungen
SenIAS	417	0	0	0	0	0	0
Arbeitsgerichtsbarkeit	226	0	0	0	0	0	0
LAGetSi	146	9	1	8	9	0	0
LAGeSo	906	0	0	0	0	0	0
LAF	573	0	0	0	0	0	0
EP 11 gesamt	2.268	9	1	8	9	0	0

Besoldungsstruktur:

Besoldungs- gruppe	Ins- ge- samt	SenIAS		Arbeitsgerichtsbar- keit		LAGetSi		LAGeSo		LAF	
		Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen
B 11	1	1	1								
B 7	2	2	1								
B 4	2	1								1	
B 2	2	1						1			
R 8	1			1							

Einzelplanübergreifende Berichtsaufträge der FDP-Fraktion im UA Verwaltung -
Vw 0008 B

Anlage 1

Besoldungs- gruppe	Ins- ge- samt	SenIAS		Arbeitsgerichtsbar- keit		LAGetSi		LAGeSo		LAF	
		Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen
R 4	1			1	1						
R 3	19			19	10						
R 2	4			4	1						
R 1	38			38	18						
A 16	13	9	5			2		1	1	1	1
A 15	34	14	5			4		14	9	2	2
A 14	33	15	12			4	2	13	11	1	1
A 13	15	5	3			4	3	5	4	1	1
V 13 (Ausbil- dung hD)	2					2					
höherer Dienst	167	48	27	63	30	16	5	34	25	6	5
A 13S	57	32	17	2	2	7	4	11	7	5	3
A 12	90	27	17	6	4	29	14	20	14	8	6
A 11	103	19	10	7	7	19	12	48	34	10	7
A 10	70	14	9	8	6	14	10	32	24	2	2
A 9	24	3	2	5	4	3	2	12	8	1	
V 10 (Ausbil- dung gD)	7					7	1				
gehobener Dienst	351	95	55	28	23	79	43	123	87	26	18
A 9 Z	2			1		1					
A 9S	17	5	5	4	2	1	1	6	6	1	1
A 8	27	1	1	9	4			14	13	3	2
A 7	15			8	6			6	5	1	1
A 6	2									2	1
A 6	2			1						1	
A 5	3			3	1						
einfä- cher/mittle- rer Dienst	68	6	6	26	13	2	1	26	24	8	5

Entgeltstruktur:

Entgeltgruppe	Ins- ge- samt	SenIAS		Arbeitsgerichtsbar- keit		LAGetSi		LAGeSo		LAF	
		Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen
AT 5	2	2	2								
AT 3	1	1	1								
AT 2	2					1		1			
AT 1	5	4	4					1			
AT	1							1	1		
E 15Ü	1							1			
E 15	56	8	5			1		43	26	4	
E 14	128	39	19			3	2	75	52	11	6
E 13Ü	3	3	3								
E 13	72	43	29			1		10	9	18	13
höherer Dienst	271	100	63			6	2	132	88	33	19
E 12	82	30	19	1		1	1	29	20	21	9
E 11	176	47	29	4	1			83	51	42	22
E 10	120	32	24			11	4	41	33	36	21
E 9b	385	26	19	2	2	4	2	159	120	194	130
S 18	1									1	1
S 15	3							1	1	2	2
S 12	4							4	2		
S 11b	17	2	2							15	12
gehobener Dienst	788	137	93	7	3	16	7	317	227	311	197
E 9a	88	10	9	3	2			58	47	17	13
E 8	107	8	7	7	7	5	5	74	65	13	13
E 6	276	5	5	77	70	15	13	94	78	85	47
E 5	49	1	1	8	6	5	5	17	14	18	8
E 4	70	3	1	1				11	8	55	34

Entgeltgruppe	Ins- ge- samt	SenIAS		Arbeitsgerichtsbar- keit		LAGetSi		LAGeSo		LAF	
		Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen	Summe	davon Frauen
E 3	26			6	5	2	2	17	5	1	
E 2Ü	2							2	1		
E 2	2	2									
KR 7	1	1	1								
S 8b	2	1	1					1	1		
einfä- cher/mittle- rer Dienst	623	31	25	102	90	27	25	274	219	189	115

Krankenstände

Die Gesundheitsquote der Beschäftigten im Einzelplan 11 betrug nach der monatlichen Auswertung der pauschalen Gesundheitsquoten der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin durch die Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen im Januar 2022 89,2 %:

Krankheits(kalender)tage insgesamt:	7.496
Durchschnittliche Krankheits(kalender)tage je Beschäftigten:	3,3

Überstunden

Eine Aussage zu den von den Beschäftigten geleisteten Überstunden ist nicht möglich, da diese statistisch nicht erfasst werden.

Weiterbildungszeit je Beschäftigte/r

Bereich	Zahl der Beschäftigten, die im Jahr 2021 eine Fortbildung wahrgenommen haben	Gesamtzahl der Fortbildungstage, die von den Beschäftigten aus Spalte 2 wahrgenommen wurden	Gesamtzahl der von den Beschäftigten aus Spalte 2 wahrgenommenen Kurse/Fortbildungen
SenIAS	157	363	291
Arbeitsgerichtsbarkeit	146	257	146
LAGetSi	44	183	103
LAGeSo	241	1.388	782
LAF	284	810,5	450

Rekrutierungskosten

Stellenausschreibungen werden gemäß Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Stellen grundsätzlich im Karriereportal des Landes Berlin veröffentlicht. Hierfür fallen keine Ausgaben an. Für besondere Positionen können auch jeweils kostenpflichtig Inserate in regionalen Tageszeitungen gesetzt und/oder Online-Jobbörsen genutzt werden. Die Rekrutierungskosten für kostenpflichtige Stellenausschreibungen betrugen im Haushaltsjahr 2021 46.741,02 Euro:

Bereich	Rekrutierungskosten 2021 in Euro
SenIAS (einschl. LAGetSi)	2.023
Arbeitsgerichtsbarkeit	0,00
LAGeSo	44.718
LAF	0,00
EP 11 gesamt	46.741

Fluktuationsrate einschließlich konkrete Fluktuationsgründe

Zur Beantwortung dieser Frage wird auf den Bericht der Senatsverwaltung für Finanzen (Vw 0008 C) zum Berichtsauftrag Nr. 5 der Fraktion der CDU verwiesen:

<https://www.parlament-berlin.de/adosservice/19/UAVerwaltung/vorgang/UAVerwaltung19-0008.C-v.pdf>

Anzahl Bewerbungen auf Stellen und Ausbildungsplätze

Bereich	Anzahl von Bewerbungen auf	
	Stellen	Ausbildungsplätze
SenIAS (einschl. LAGetSi)	1.032	30
Arbeitsgerichtsbarkeit	29	
LAGeSo	1.483	
LAF	1.447	
EP 11 gesamt	3.991	30

Anzahl der Initiativbewerbungen

Bereich	Anzahl der Initiativbewerbungen
SenIAS (einschl. LAGetSi)	39
Arbeitsgerichtsbarkeit	12
LAGeSo	181
LAF	574
EP 11 gesamt	806

Anzahl der Quereinsteiger

Zu dieser Fragestellung erfolgt im Geschäftsbereich der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales keine statistische Erhebung.

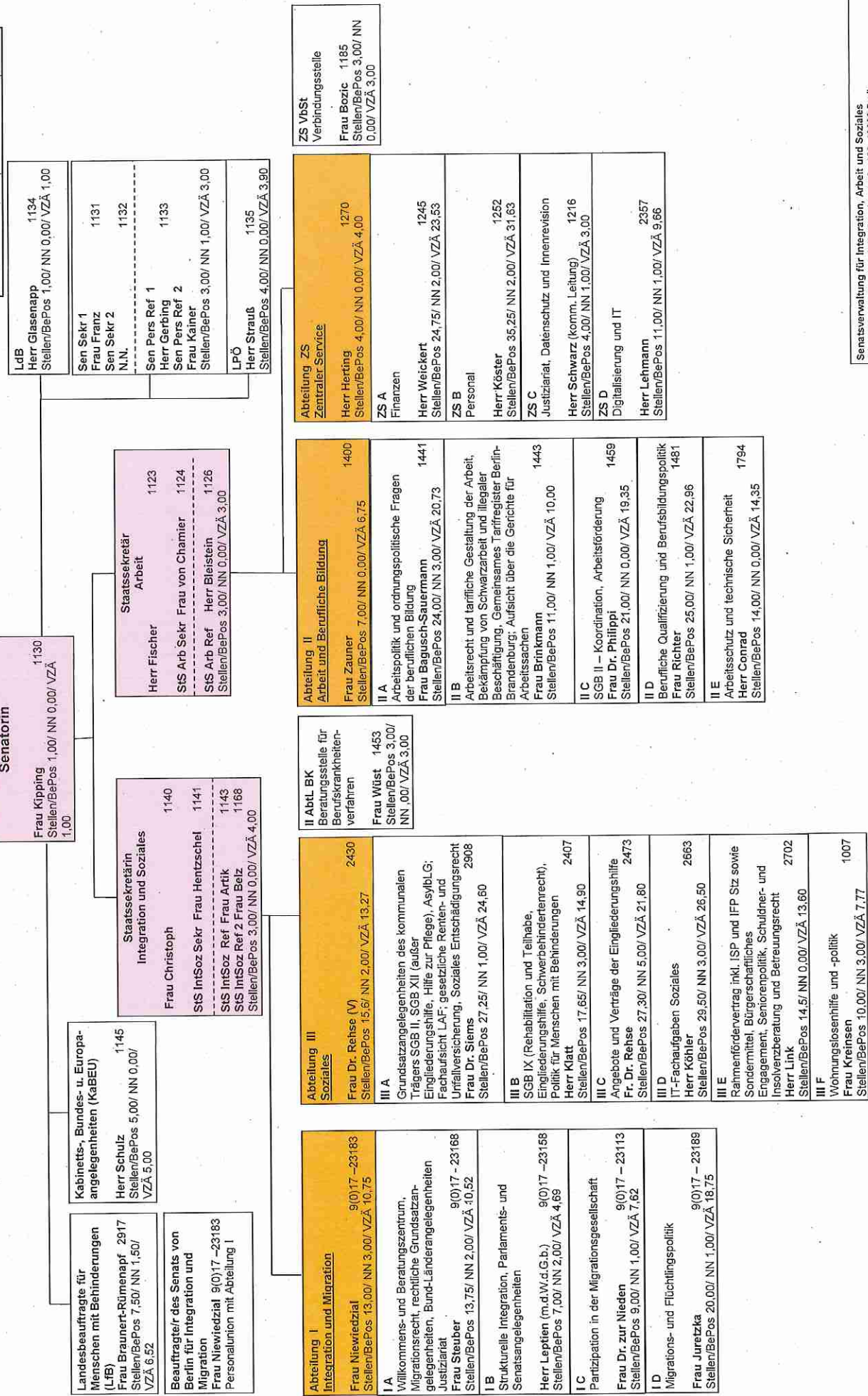
Ebenso sollte dieser Personalbericht auch die personalbezogenen Kennzahlen aus dem Bereich Digitalisierung umfassen (Ausstattung mit Notebooks, Smartphones, VPN-Zugängen, Dokumentenmanagement-Systemen etc.), siehe z.B. den Personalbericht des Personalamts Hamburg

Hierzu wird auf den Bericht zum Berichtsauftrag Nr. 10 verwiesen.

Dieser Personalbericht soll auch die jeweiligen Raumbedarfe beinhalten.“

Hierzu wird auf den Berichtsauftrag Nr. 12 verwiesen, der zentral von der Senatsverwaltung für Finanzen beantwortet wird

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales



Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
 Dienstsitz und Postanschrift: Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Telefon: Vermittlung (030) 9028-0
 Intern 928-111
 Durchwahl (030) 9028-App.

E-Mail: Post@senias.berlin.de
 (auch für den Empfang von Dokumenten mit qualifizierter elektronischer Signatur)

Internet: http://www.berlin.de/sen/ias

Anlage 1.1 zur Frage 1 der Fraktion der FDP

Anlage 1.2 zur Frage 1 der Fraktion der FDP

Organigramm

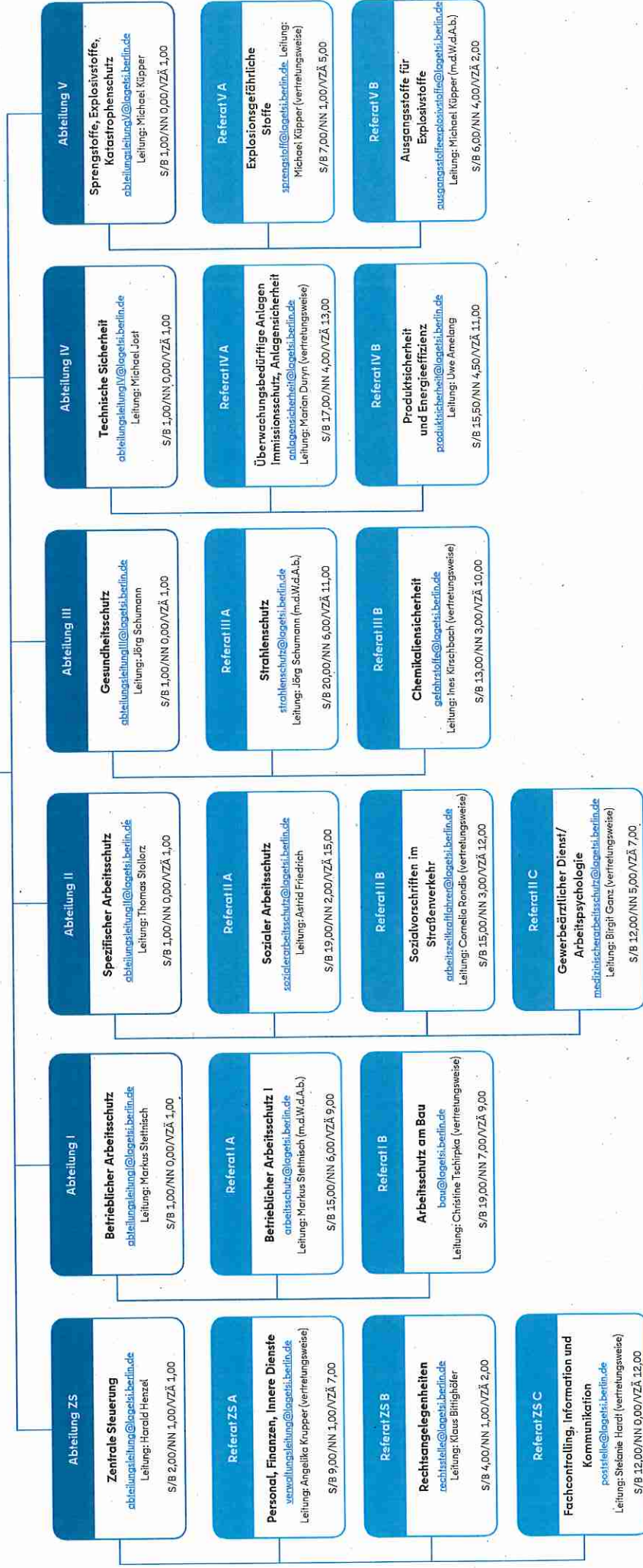
Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit

LAGeSi

BERLIN



Direktor
Dr. Robert Roth
amtsleitung@lagetsi.berlin.de
 S/B 2,00/NN 0,00/VZÄ 2,00

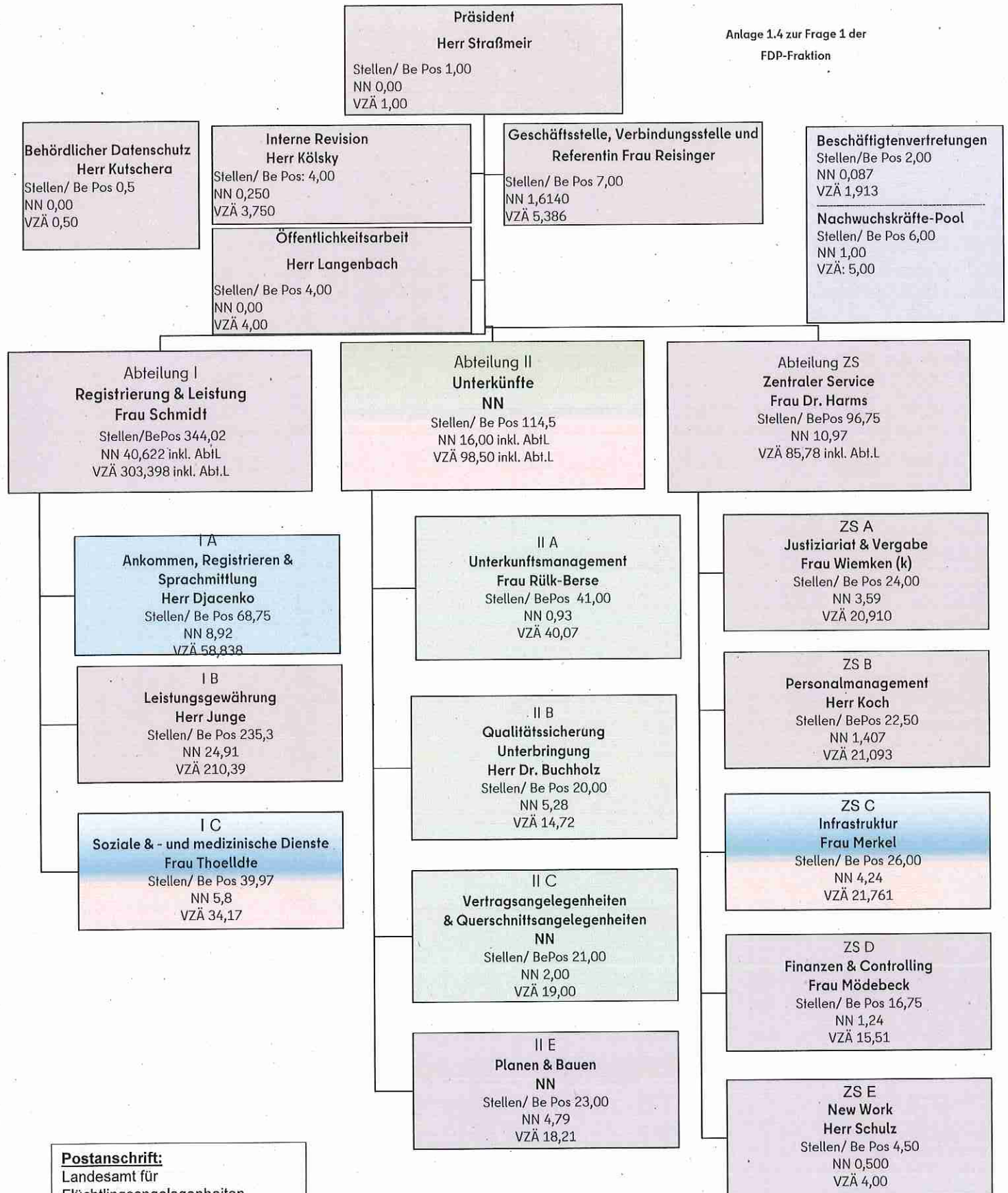


Kontakt
 Turmstraße 21, 10559 Berlin
 Tel.: (030) 902 545 - 0
 Fax: (030) 902 880 - 53
 E-Mail: poststelle@lagetsi.berlin.de

Gültig ab: 01.03.2022

www.berlin.de/lagesi

Hinweis: Die im Organigramm angegebenen E-Mail-Adressen gelten nicht für Dokumente mit elektronischer Signatur.



9. Berichtsauftrag

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

Hierzu wird berichtet:

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales einschl. Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit

Frauenvertreterin

- 1 Dienstkraft als Frauenvertreterin gewählt, volle Freigestellung gemäß § 16 Abs. 3 LGG
- 1 Dienstkraft als stellv. Frauenvertreterin bestellt, keine Freistellung
- 1 Dienstkraft als Geschäftsstelle

Schwerbehindertenvertretung

- 1 Dienstkraft als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen gewählt, Freistellung zu 50 v. H. gemäß § 179 Abs. 4 SGB IX
- Die Geschäftsstelle Personalrat wird von der Schwerbehindertenvertretung mitgenutzt.

Personalrat

- 9 ordentliche Mitglieder, davon 5 Mitglieder für die Gruppe der Tarifbeschäftigte sowie 4 Mitglieder für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten, 1 Dienstkraft volle Freigestellung gemäß § 42 Abs. 3 PersVG
- 4 Ersatzmitglieder, davon 3 Ersatzmitglieder für die Gruppe der Tarifbeschäftigten sowie 1 Ersatzmitglied für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten
- 1 Dienstkraft als Geschäftsstelle

Grundsätzlich werden die Kosten der Beschäftigtenvertretungen über die regulären Titel der Dienststelle SenIAS finanziert und sind nicht spezifizierbar nur für die Beschäftigtenvertretungen.

Arbeitsgerichtsbarkeit

Frauenvertretung

- 1 Dienstkraft als Frauenvertreterin gewählt, keine Freigestellung
- 1 Dienstkraft als stellv. Frauenvertreterin bestellt, keine Freigestellung

Schwerbehindertenvertretung nichtrichterlicher Bereich

- 1 Dienstkraft als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen gewählt, keine Freistellung
- 1 Dienstkraft als stellv. Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen, keine Freistellung

Schwerbehindertenvertretung richterlicher Bereich

- 1 Richter/in, Freistellung in Höhe von 10%
- 1 Richter/in als Vertretung, keine Freistellung

Personalrat

- 7 ordentliche Mitglieder, davon 5 Mitglieder für die Gruppe der Tarifbeschäftigte und 2 Mitglieder für die Gruppe der Beamten, keine Freigestellung
- 4 Ersatzmitglieder, davon 2 Ersatzmitglieder für die Gruppe der Tarifbeschäftigten sowie 2 Ersatzmitglied für die Gruppe der Beamten

Richterrat Landesarbeitsgericht

- 3 ordentliche Mitglieder, keine Freistellung
- 1 Ersatzmitglied, keine Freistellung

Richterrat Arbeitsgericht

- 5 ordentliche Mitgliedern, keine Freistellung
- 1 Ersatzmitglied, keine Freistellung

Gesamtrichterrat

- 7 ordentliche Mitglieder, davon 4 Mitglieder aus der Arbeitsgerichtsbarkeit Berlin-Brandenburg und 3 Mitglieder der Arbeitsgerichte Brandenburg

Die Kosten der Beschäftigtenvertretungen werden über die regulären Titel finanziert. Eigene Titel nur für die Beschäftigtenvertretungen existieren nicht. Daher kann eine Aussage über die Höhe der finanziellen Mittel nicht getroffen werden.

Landesamt für Gesundheit und Soziales

Frauenvertreterin

- 1 Dienstkraft als Frauenvertreterin gewählt, volle Freigestellung gemäß § 16 Abs. 3 LGG
- 3 Dienstkräfte als stellv. Frauenvertreterinnen bestellt, keine Freistellungen

Schwerbehindertenvertretung

- 1 Dienstkraft als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen gewählt, volle Freistellung gemäß § 179 Abs. 4 SGB IX
- 2 Dienstkräfte als stellv. Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen bestellt, keine Freistellungen

Personalrat

- 11 ordentliche Mitglieder, davon 9 Mitglieder für die Gruppe der Tarifbeschäftigten sowie 2 Mitglieder für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten, 2 Dienstkräfte volle Freistellung gemäß § 43 Abs. 1 PersVG
- Ersatzmitglieder PR: 10 Mitglieder für die Gruppe der Tarifbeschäftigten sowie 5 Mitglieder für die Gruppe der Beamtinnen und Beamte

Geschäftsstelle Beschäftigtenvertretungen

- 1 Dienstkraft als Geschäftsstelle für alle Beschäftigtenvertretungen

Die für die Tätigkeit und Geschäftsführung der Beschäftigtenvertretungen anfallenden Kosten werden aus den regulären Titeln des LAGeSo verausgabt. Es erfolgt keine gesonderte Anmeldung bzw. Aufstellung.

Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten

Frauenvertreterin

- 1 Dienstkraft als Frauenvertreterin gewählt,
bis Ende August 2022 zu 50 % Freistellung gem. § 16 Abs. 2 LGG
ab September 2022 volle Freistellung gem. § 16 Abs. 3 LGG
- 1 Dienstkraft als stellvertretende Frauenvertreterin gewählt,
bis Ende August 2022 zu 50 % Freistellung gem. § 16 Abs. 2 LGG
ab September 2022 keine Freistellung

Schwerbehindertenvertretung

1 Dienstkraft als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen gewählt, Freistellung zu 50 v. H. gemäß § 179 Abs. 4 SGB IX.

Personalrat

9 ordentliche Mitglieder, davon 8 Mitglieder für die Gruppe der Tarifbeschäftigte sowie 1 Mitglied für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten, 1 Dienstkraft volle Freigestellung gemäß § 43 Abs. 1 PersVG. Eine weitere Freistellung bis Ende bis 31.12.2022 gem. § 43 Abs. 2 PersVG.

14 Ersatzmitglieder für die Gruppe der Tarifbeschäftigten, für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten gibt es keine Ersatzmitglieder.

Für alle Beschäftigtenvertretungen wird die Geschäftsstellentätigkeit von 1 Dienstkraft wahrgenommen.

Die für die Tätigkeit und Geschäftsführung der Beschäftigtenvertretungen anfallenden Kosten werden aus den regulären Titeln des LAF verausgabt. Es erfolgt keine gesonderte Anmeldung bzw. Aufstellung.

10. Berichtsauftrag

„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.?*
- 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?“*

Hierzu wird berichtet:

- 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.?**

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS)

Die SenIAS hat aktuell
383 Notebooks inkl. persönliche VPN Zertifikaten
76 Tablets
112 Smartphones im Einsatz.

Alle Dienstkräfte sind auf unterschiedliche Weise mobil arbeitsfähig.

Alle Konferenzräume der SenIAS sind mit Videokonferenztechnik ausgestattet.

Neben einer Vereinbarung zur Telearbeit gibt es auch eine Vereinbarung zum „Mobilen Arbeiten“. Es zeichnet sich ab, dass der Einsatz von mobilen Arbeitsgeräten (Notebooks und Microsoft Surfaces) und ultramobilen Plattformen (Smartphones und Tablets) weiter intensiviert wird. Gefördert durch die Pandemiesituation wurden Prozesse umgestellt, Arbeitsweisen entwickelt und Barrieren abgebaut, die die Integration moderner Arbeits- und

Kommunikationswege elegant und schnell gestalten. Darüber hinaus wurden viele interne Arbeitsprozesse beschleunigt (Genehmigungsverfahren für Urlaube, Telearbeit etc.)

Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo)

Das LAGeSo verfügt aktuell über 578 moderne Notebooks, die im Rahmen der One-Device-Strategie zur Verfügung gestellt wurden und folgende ergänzende Ausstattung:

Anzahl Smartphones: 96

VPN-Zugänge: rd. 750

Behördenscanner: 60

Im Haushaltsplanentwurf für den Doppelhaushalt 2022/2023 sind Mittel für Beschaffungen von weiteren Notebooks und erforderlicher Peripherie-Hardware im Rahmen der landesweiten One-Device-Strategie veranschlagt.

Zusätzlich verfügt das LAGeSo über rd. 30 weitere Notebooks und 130 Tablets zur Teilnahme an Videokonferenzen (ViKo) außerhalb des Landesnetzes sowie über 4 fest installierte ViKo-Räume an 2 Standorten. Ein eigenes ViKo-System ist seit Mitte 2020 im Einsatz (Big Blue Button).

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wurde bereits vor der Corona-Pandemie im LAGeSo an bis zu 2 Arbeitstagen pro Woche erfolgreich umgesetzt.

Zum Beginn der Pandemie waren daher bereits rd. 40 % der Beschäftigten mit G/ON-Sticks ausgestattet. Unter den Rahmenbedingungen der Pandemie hat sich gezeigt, dass das mobile Arbeiten auch an mehr Tagen sowie für weitere Bereiche des LAGeSo effektiv möglich ist. Aktuell werden die Regelungen der entsprechenden Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten überarbeitet und erweitert.

Der Umfang der außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte möglichen flexiblen Arbeit soll auf bis zu drei Tage in der Woche erhöht werden. Im Ausnahmefall, insbesondere bei besonderem familiären Bedarf, können mehr als 3 Tage mobiles Arbeiten in Anspruch genommen werden. Aktuell können etwa 85% der Beschäftigten mobil arbeiten.

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi)

Aktuell sind im LAGetSi 152 PC und 110 Notebooks im Einsatz. Dazu kommen 104 Mobiltelefone. Für 103 Dienstkräfte ist ein personengebundener VPN-Zugang eingerichtet.

Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF)

Ca. 350 Beschäftigte des LAF sind für das mobile Arbeiten mittels G/On-Sticks (VPN-Zugang) ausgestattet. 220 Beschäftigte sollen zeitnah mit mobilen Notebooks ausgestattet werden (u.a. im Rahmen der Einführung von Desk Sharing). Das LAF möchte ab III./IV. Quartal 2022 auf den mobilen BerlinPC migrieren. Ca. 150 Beschäftigte sind mit Diensthandys ausgestattet. Videokonferenzen werden gem. den Richtlinien des Landes Berlin genutzt.

Arbeitsgerichtbarkeit

Es stehen 5 Hotspots zur Verfügung mit 2 Mobilfunkverträgen inkl. Zusatzkarten (Datasharing) für die Hotspots. Separate Telefone/Handys werden nicht zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen der Heimarbeit existieren 21 persönliche VPN-Zugänge (2 ungenutzte, die umgewidmet werden) und 1 Gruppenzugang.

Videokonferenztechnik kann jede/r mit begründetem Interesse nutzen. Es wurde explizit ein Saal für Verhandlungen im Wege der Bild- und Tonübertragung eingerichtet.

- 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?**

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS)

Die SenIAS ist seit November 2021 offiziell Migrationsbehörde. Im Rahmen der Migration wird auch ein „Switch“ der bestehenden Endpoint Infrastruktur durchgeführt. Ein Zeitplan

kann noch nicht genannt werden da in 2022 erst Untersuchungen zur „Migrations-Readiness“ durchgeführt werden und dann die Reihenfolge der Migrationsprojekte festgelegt wird.

Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo)

Diese Systeme werden für das Land Berlin zentral durch das ITDZ bereitgestellt.

Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGeSi)

Die zuletzt beschafften 20 Notebooks sind BerlinPC mobil. Ersatzbeschaffungen und Neubeschaffungen von PCs und Notebooks werden – abhängig von den Anforderungen der einzusetzenden Fachverfahren – grundsätzlich als BerlinPC bzw. BerlinPC mobil erfolgen.

Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten (LAF)

Diese Systeme werden zentral durch das ITDZ bereitgestellt.

Arbeitsgerichtsbarkeit

Eine Abnahmeverpflichtung seitens der Arbeitsgerichtsbarkeit Berlin-Brandenburg besteht nicht. Der BerlinPC (Mobil) wird daher auch nicht vom ITDZ abgerufen oder geliefert und würde i. d. R. unseren Anforderungen nicht genügen. Die Arbeitsgerichtsbarkeit Berlin-Brandenburg stättet sich daher selbst und erfolgreich mit dem aus, was benötigt wird.

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

SenIAS	<p>Die SenIAS verfügt über ein heterogenes Portfolio an Fachverfahren. Sogenannte „Kleinstverfahren“ werden aktuell standardisiert und in die verwaltungsinterne Digitalisierungsplattform „Intrasurf“ (Basis Intrexx) überführt.</p> <p>Alle Fachverfahren der SenIAS werden kontinuierlich, unter Berücksichtigung der landesweiten IKT Architektur weiterentwickelt.</p>
LAGeSo	<p>Das LAGeSo betreibt für fast alle seiner Fachaufgaben moderne Fachverfahren mit einem hohen fachlichem Abdeckungsgrad. Soweit möglich werden die Verfahren sukzessive an die Basisdienste des Landes Berlin angebunden.</p>
LAGeSi	<p>Die Digitalisierung wurde bei einer Fachaufgabe erfolgreich umgesetzt, für weitere Fachverfahren bestehen enge Arbeitskontakte zu anderen Arbeitsschutzbehörden, die entsprechend nationalen Absprachen derartige Verfahren derzeit entwickeln.</p>
LAF	<p>Im Zuge der Migration auf den BerlinPC werden sämtliche IT-Fachverfahren und Kleinstanwendung des LAF an die landeseigenen Vorgaben (IKT-Architekturboard) der IKT-Konformität bis zum III. Quartal 2022 angepasst (BerlinPC-Standard). Das LAF führt im Jahre 2022 darüber hinaus die Basisdienste E-Akte ready und ZMS ein.</p>
Arbeitsgerichtsbarkeit	<p>Die Fachverfahren sind allesamt digital.</p> <p>Die elektronische Akte ist im Verwaltungsbereich bereits etabliert. Im Rechtsprechungsbereich läuft das Projekt noch.</p>

11. Berichtsauftrag

„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?“

Hierzu wird berichtet:

zu a)

Personalentwicklung (PE) ist ein systematisch gestalteter Prozess mit dem Ziel, das Lern- und Leistungspotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und zu erhalten sowie in Abstimmung mit dem Bedarf der Verwaltung sowie unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse ziel- und zukunftsorientiert zu fördern. Die PE ist vor diesem Hintergrund ein permanenter Prozess und wird zentral durch den Ausschuss für Personalmanagement ausgesteuert. Näheres wird in den hausinternen Personalentwicklungskonzepten bzw. hausinternen Regelungen ausgeführt (s. hierzu Bericht zum Berichtsauftrag Nr. 10 der SPD-Fraktion, der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen und der Fraktion Die Linke - Vw 0008 Q).

zu b)

Es 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).

zu c)

SenIAS	<p>Beschäftigte werden konkret bei der Einführung neuer Fachverfahren (bspw.: Videokonferenzsysteme) oder grundsätzlich bei der Einführung neuer Technologien (bspw.: Digitalisierungsplattform) gebrieft und mit „side by side“ Maßnahmen bedient. Die Teilnehmerquoten sind unterschiedlich und hängen von der Komplexität des einzuführenden Fachverfahrens und den Vorkenntnissen der Beschäftigten ab.</p> <p>Auf grundlegende Kenntnisse im Kontext IKT und Digitalisierung wird bei der Personalauswahl geachtet.</p>
LAGeSo	<p>Der Begriff der „verwaltungsinternen Digitalisierung“ ist kein allgemeingebräuchlicher Begriff und wird deshalb hier als „Einführung von IKT-Basisdiensten“ verstanden. In diesem Rahmen werden den Beschäftigten zzt. noch Informationen über das Intranet angeboten. Im Rahmen von konkreten Einführungen (z.B. beBPO) werden dann Informationsveranstaltungen, Vorbereitungsworkshops und Schulungen durchgeführt. Die Teilnehmerquoten werden hierbei nicht separat ermittelt, da es sich um Pflichtveranstaltungen handelt und somit nur ungeplante Abwesenheiten eintreten. Die Durchführungen werden – je nach Notwendigkeit – als Videokonferenzen oder Präsenzveranstaltungen ausgestaltet.</p>
LAGeSi	<p>Qualifikationsmaßnahmen werden fachverfahrensbezogen entwickelt und dem jeweils betreffenden Personenkreis zur Verfügung gestellt.</p>

LAF	<p>Konkrete Schulungen werden für die Beschäftigten des LAF bei Einführung oder signifikanter Änderung von IT-Fachverfahren und Kleinstanwendungen angeboten. Teilnehmerquoten werden ggw. nicht erfasst. Darüber hinaus gibt es im LAF, Referat I B (Leistungsgewährung), eine eigen Gruppe „Schulung und Einarbeitung“. Hierüber werden sämtliche Beschäftigte der Leistungsgewährung mit den entsprechenden rechtlichen Regularien und der Anwendung der Fachverfahren innerhalb von 6 Monaten vertraut gemacht.</p> <p>Des Weiteren ist im LAF, Abt. ZS, das Referat „New Work“ mit den Gruppen „Changemanagement“ und „Newsroom“ etabliert, dass systematisch die Beschäftigten auf die verwaltungsinterne Digitalisierung vorbereitet. Die Arbeit des Referates startet im II. Quartal 2022.</p>
Arbeitsgerichtsbarkeit	Verwaltungsintern wurden die Mitarbeiter/innen diesbezüglich geschult.

zu d)

SenIAS	<p>Das Thema Cybersicherheit wird in verschiedenen Informations-Mails und Awareness-Trainings behandelt.</p> <p>Darüber hinaus werden Dienstkräfte bei konkreten „Auffälligkeiten“ beraten und insbesondere die Fachverfahrensverantwortlichen regelmäßig mit Informationen zur IT Bedrohungslage versorgt.</p>
LAGeSo	<p>Im Beschäftigtenportal des LAGeSo Berlin sind Dokumente und Links zum Thema IT-Sicherheit hinterlegt. Auch Warnmeldungen des CERT-Berlin werden dort zeitnah veröffentlicht.</p> <p>Als IT-Sicherheits-Awareness-Maßnahme werden Phishing-Mail-Tests durchgeführt.</p> <p>Verdächtige E-Mails werden gesondert geprüft und an das CERT weitergeleitet.</p> <p>Eine Vielzahl von technischen und organisatorischen Maßnahmen auf der Grundlage des BSI-Grundschatzes/-Kompandiums schützen sowohl die Nutzenden als auch die IKT-Infrastruktur. Dazu gehören u.a.</p>

	Web-Control-Funktionen, Verschlüsselungstechniken, Detection-Systeme, Firewalls, Virens Scanner sowie Zugriffsrechtekonzepte und Passwortregelungen.
LAGetSi	Die Beschäftigten sind durch eine entsprechende Arbeitsanweisung instruiert. Im LAGetSi fanden Schulungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen für alle Dienstkräfte statt. Anlassbezogen – aufgrund von Informationen des BSI oder des ITDZ oder aufgrund externer Anlässe – werden Cybersicherheitsthemen und geeignetes sicherheitskritisches Verhalten in Führungs- und Teambesprechungen umfassend erörtert. Künftig sollen Sensibilisierungen regelmäßig und anlasslos stattfinden.
LAF	Derzeit werden über E-Mail-Hinweise an sämtliche Beschäftigte und Beiträge im Intranet (IntraSurf) die Beschäftigten des LAF mit dem Thema Cybersicherheit vertraut gemacht und zugleich auf mögliche Anwendungsfehler (Sicherheitslücken auf Nutzerseite) hingewiesen und gewarnt. Es ist darüber hinaus geplant, auch Präsenzs Schulungen (abhängig vom Pandemiegeschehen) zu diesem Thema künftig im LAF anzubieten.
Arbeitsgerichtsbarkeit	Zu dem Thema gab es Schulungen im Rahmen des Datenschutzes und der Informationssicherheit. Sobald die Situation es erfordert, werden weitere Schulungen durchgeführt. Begleitet wird das Ganze durch Awarenessmaßnahmen wie Informationen im Intranet bis hin zu persönlichen Ansprachen an betroffene Personen(kreise).

13. Berichtsauftrag

„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?“*

Hierzu wird berichtet:

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales folgt im Rekrutierungsmanagement dem landesweiten Muster-Standard-Prozess „Stellenbesetzungsverfahren“. Dieser berücksichtigt bereits die Aufgabenteilung zwischen den Beteiligten der Dienststellen (fachlich zuständige Organisationseinheit, Bewerbungsbüros, Personalbereiche, Beschäftigtenvertretungen) und regelt die wesentlichen Arbeitsschritte, die für die Stellenbesetzungen vorgesehen sind

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

Stellenneubesetzungen müssen in jedem Einzelfall von den fachlich zuständigen Organisationseinheiten hinsichtlich ihrer Notwendigkeit überprüft und begründet werden. Bereits bei der Haushaltsplanaufstellung durchlaufen die Anmeldungen neuer Stellen ein kritisches internes Prüfungsverfahren unter der Federführung der politischen Leitung, dem sich eine weitere Revision durch die Senatsverwaltung für Finanzen anschließt. In der Regel wird in der Haushaltsplanung nur ein geringer Teil der angemeldeten Stellenausstattung auch tatsächlich realisiert. Weniger dringend benötigte Stellen oder solche, deren Zweck durch die Optimierung von Arbeitsprozessen leichter erfüllt werden kann, scheiden bereits in dieser Phase aus.

Darüber hinaus erfolgt die Optimierung von Arbeitsprozessen laufend und unabhängig von einzelnen Stellenbesetzungen in allen Fach- und Querschnittsbereichen der Verwaltung. Aktuell löst die bevorstehende Einführung der E-Akte eine breite und intensive Überprüfung und Veränderung bestehender Prozesse aus.

b. Anhand welcher Parameter wird der Rekrutierungsprozesses evaluiert?

Da sich die einzelnen Stellenbesetzungsverfahren gerade im Ministerialbereich hinsichtlich ihrer Fachlichkeit stark voneinander unterscheiden, ist die Anzahl der auswertbaren gemeinsamen Parameter begrenzt. Besonderer Wert wird daher auf die Dauer der Prozesse gelegt, die intern regelmäßig betrachtet wird. Die zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten für den öffentlichen Dienst insgesamt sind durch eine Reihe von rechtserheblichen Fristen eingeschränkt (Bewerbungs- bzw. Ausschreibungsfrist; Beteiligungsfristen für die Beschäftigtenvertretungen; Terminierung der Auswahlverfahren; Rechtsschutzfristen; Kündigungsfristen von Bewerber/innen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehen).

c. Wie werden Effektivität und Effizienz des Rekrutierungsprozesses sichergestellt?

Die Effektivität der einzelnen Prozessschritte wird u.a. die durch die Orientierung am landesweiten Prozess Stellenbesetzungsverfahren, durch regelmäßige Auswertung der neuesten Rechtsprechung zur Stellen- und Dienstpostenbesetzung sowie durch informellen Austausch unter den ausschreibenden Bereichen sichergestellt (best practice). Unter den Maßnahmen zur effizienten Bearbeitung von Rekrutierungs-, Auswahl- und Besetzungsaufgaben ist in erster Linie die Zusammenfassung in zentralen Bereichen zu nennen. Hierdurch werden die Fachabteilungen von Routinetätigkeiten entlastet und der Aufwand für übergreifende Tätigkeiten minimiert. Das Modell hat sich in den vergangenen Jahren bewährt und wird in dieser Form weitergeführt.

d. An wie vielen Stellen werden, Rekrutierungsprozesse durchgeführt und wie werden eventuelle Synergien genutzt?

Im Geschäftsbereich Integration, Arbeit und Soziales werden an drei Stellen Stellenbesetzungsprozesse von Zentralen Bewerbungsbüros durchgeführt (SenIAS für die Senatsverwaltung und das LAGetSi, sowie LAGeSo und LAF für ihre eigenen Organisationseinheiten). Die mit Stellenbesetzungen befassten Bereiche tauschen sich anlassbezogen über ihre Fachthemen und Prozesse aus. Durch die Zentralisierung können insbesondere Routi-

netätigkeiten bei der Bearbeitung der Bewerbungen zeitsparender wahrgenommen werden, als dies bei einer dezentralen Wahrnehmung der Rekrutierungsaufgaben in den einzelnen Organisationseinheiten der Fall wäre.

Im LAGeSo wird im Zentralen Bewerbungsbüro der Rekrutierungsprozess durchgeführt. Der Vorbereitungsprozess beginnt im Fachbereich sowie in den dezentralen Büroleitungen. Der Einstellungsprozess wird von der Personalwirtschaft sowie vom Landesverwaltungsamt Berlin vorgenommen. Das LAGeSo hat sich einen TalentPool mit derzeit insgesamt 187 Bewerbungen aufgebaut, der als ein maßgebliches Instrument der Personalgewinnung dient. Der TalentPool des LAGeSo besteht zum einen aus den Bewerbenden, resultierend aus Stellenausschreibungen, bei denen die Bewerbenden zwar nicht für die ausgeschriebene Stelle ausgewählt wurden, jedoch im Ranking vielsprechend für weitere Vakanzen im LAGeSo in Betracht kommen. Zum anderen besteht der TalentPool aus den internen und externen Initiativbewerbungen, die nach hinreichender Prüfung der Bewerbungsunterlagen und Heranziehung der Fluktuationsanalyse für die nächsten 5 Jahre, aufgrund Ihrer Kompetenzen und vermutlichen Potentials ebenfalls für weitere freie oder freiwerdende Stellen in Betracht kommen. Demzufolge können bei Bedarf schnell zu besetzende Stellen, die durch ihre Befristung keiner öffentlichen Ausschreibung bedürfen, durch passende Kandidaten aus dem TalentPool besetzt werden.