

Senatsverwaltung für Finanzen
- ZS C - HB 3500 - 2/2022

Berlin, den 3. Mai 2022

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
Fraktionen a) der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke (Vw 0008), b) der CDU (Vw 0008
A) und c) der FDP (Vw 0008 B)**

Vw Nummer: 0008 C (Bericht SenFin - VD C - vom 07.03.2022)

Vorgang: Sitzungen des Unterausschusses Verwaltungsmodernisierung und
-digitalisierung sowie Bezirke und Personal vom 21.02.2022 und
21.03.2022

Ansätze:	Ansatz Haushaltsplan 2020	entfällt
	Ansatz Haushaltsplan 2021	entfällt
	Ansatz Haushaltsplanentwurf 2022	entfällt
	Ansatz Haushaltsplanentwurf 2023	entfällt
	Ist-Ausgaben 2020	entfällt
	Verfügungsbeschränkungen 2020	entfällt

Gesamtausgaben: entfällt

Der Unterausschuss Verwaltung hat in seiner Sitzung am 21.02.2022 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.“

In seiner Sitzung am 21.03.2022 hat der Unterausschuss Verwaltung beschlossen:

„Die Fragen 0008, 0008 A und 0008 B werden zur Kenntnis genommen.“

„Der Bericht 0008 C läuft während der Haushaltsberatungen mit.“

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

Von den Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke liegen folgende Berichtsaufträge vor (Vw 0008):

„1. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, zur 1. Lesung im UA Verwaltung (jeweils) eine Organisationsübersicht vorzulegen, die die Abteilungen, Referate und nachgeordneten Einrichtungen mit ihren Aufgaben, ihren Stellenzahlen (darunter: nicht besetzt) und den jeweiligen VZÄ zeigt.

2. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, in einem Bericht zur 1. Lesung im UA Verwaltung darzustellen, welche besonderen Herausforderungen sich in den kommenden beiden Haushaltsjahren für ihre jeweilige Verwaltung quantitativ und qualitativ ergeben werden und mit welchen Maßnahmen (resp. aufgabenkritischer Betrachtungen, Umsetzung der Digitalisierungsstrategie, strukturell-organisatorischer Entscheidungen) sich die Verwaltungen auf diese veränderten Anforderungen vorbereiten.

3. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, zur 1. Lesung im UA Verwaltung in einem Bericht darzustellen, wie sich (statistisch) die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren in den vergangenen beiden Jahren entwickelt hat, welche Instrumente zur Beschleunigung von Stellenbesetzungsverfahren eingesetzt werden und welche Hemmnisse einer weiteren Beschleunigung (noch) entgegenstehen.

4. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, zur 1. Lesung im UA Verwaltung in einem Bericht darzustellen, in welchen Bereichen / Abteilungen und in welchem Umfang in den letzten beiden Jahren von den Möglichkeiten der Leistungsprämien, Leistungszulagen, Leistungsstufen und der Stufenvorweggewährung (getrennt nach den Statusgruppen) Gebrauch gemacht wurde.

5. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung im UA Verwaltung darzustellen und zu erläutern, welche Maßnahmen des Gesundheitsmanagements, insbesondere der Gesundheitsförderung (Instrumente, Ziele, Zielgruppen, Budgets, Konzept, ggf. Monitoring) im Doppelhaushalt 2022/2023 vorgesehen sind.

6. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung im UA Verwaltung zu erläutern, wie und mit welchen Mitteln Standards bei Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege angewendet und systematisch ausgebaut werden. Dabei ist darzulegen, welche Maßnahmen in diesem Bereich in den Jahren 2020 und 2021 umgesetzt worden sind.

7. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung im UA Verwaltung darzustellen, wie das non-territoriale Arbeiten (Homeoffice, mobiles Arbeiten, Telearbeit) aktuell geregelt ist und welche Regelungen sich dazu in Vorbereitung befinden.

8. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung im UA Verwaltung darzustellen, wie viele Auszubildende, Dualstudierende und Nachwuchskräfte in welchen Bereichen mit welchen beruflichen Zielabschlüssen in 2021 arbeiten und wie viele 2022 und 2023 geplant sind.

9. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung im UA Verwaltung darzustellen, welche personellen und/ oder strukturell-organisatorischen Vorkehrungen zur Umsetzung des „Zukunftspakts Verwaltung“ getroffen wurden/ werden.

10. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung des UA Verwaltung ihre strategischen Personalentwicklungskonzepte darzulegen.

11. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, bis zur 1. Lesung des UA Verwaltung darzustellen, wie viele Dienstkräfte den aktiven öffentlichen Dienst im Jahr 2022 und im Jahr 2023 geplant (Rente, Pension) verlassen.

12. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, zur 1. Lesung im UA Verwaltung darzustellen, welche Maßnahmen zur Umsetzung des PartMigG vorgesehen sind, um mehr Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst einzustellen.“

Die Fraktion der CDU hat folgende Berichtsaufträge eingereicht (Vw 0008 A; Nummer 9 und 10 betreffen ausschließlich den Einzelplan 10):

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

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).
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).
5. Es wird eine Auflistung der Anzahl der Mitarbeiter erbeten, die in den letzten fünf Jahren aus dem Dienstaugeschieden sind (bitte Aufschlüsselung nach Senatsverwaltungen bzw. Bezirken und Angabe von Gründen, sofern diese vorliegen).
6. Welche Konzepte verfolgt der Senat, um für die in der Verwaltung unbesetzten Stellen bzw. die absehbar zu besetzenden Stellen kurz-, mittel- und langfristig entsprechend ausgebildetes Personal bereit zu stellen?
7. Wie viele Beschäftigte erhalten eine Corona-Sonderzahlung?
8. Welche Personalbedarfe ergeben sich in den Senatsverwaltungen und in den Bezirken bezüglich der Digitalisierung der Fachverfahren?
9. a) Welche finanziellen Mittel sind für die Verbeamtung von Lehrkräften vorgesehen?
b) Wie viele Bestandslehrkräfte erhalten ein Angebot zur Verbeamtung?
c) Ab und bis zu welchem Alter wird verbeamtet?
d) Inwieweit wird auch Quereinsteigern eine Verbeamtungsoption unterbreitet?
e) Wie viele Lehrkräfte erfüllen nicht die Voraussetzung zur Verbeamtung und welcher Ausgleich ist für diese Personengruppe vorgesehen?
f) Welche finanziellen Mittel sind für die Kompensation von "Nicht-verbeamtungen" vorgesehen?
10. a) Wie hat sich der Personalbestand in den Kitas in den vergangenen drei Jahren entwickelt? Wie viele Erzieherstellen sind nicht besetzt (Soll/Ist)?
b) Wie viele Erzieher werden benötigt, um alle vorhandenen und neu zu schaffenden Kitaplätze auch anbieten zu können (unter Angabe der Betreuungsschlüssel)?
c) Welche finanziellen Mittel sind jährlich für die Ausbildung von Erziehern insgesamt vorgesehen?"

Von der Fraktion der FDP wurden folgende Berichtsaufträge übermittelt (Vw 0008 B):

„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.

2. Die Senatsverwaltungen werden um gesonderte Aufstellung der Beschäftigten im IT-Bereich gebeten. Aus dieser soll insbesondere hervorgehen, in welchen Bereichen wie viele IT-Fachkräfte beschäftigt sind und wie diese besoldet bzw. als Angestellte entlohnt werden und welche qualifizierte Ausbildung im IT-Bereich diese aufweisen. Bitte auch eventuelle Mitarbeiter-Incentives mit aufstellen.

3. Die Senatsverwaltung werden um eine Aufstellung gebeten, welche konkreten Maßnahmen zur Personalgewinnung betrieben werden. Daraus hervorgehen soll insbesondere

- a. Ablauf und Dauer der Ausschreibungen bei den Besetzungsverfahren
- b. Umgang mit Initiativbewerbungen
- c. Umgang mit Quereinsteigern und Menschen mit Verwaltungsqualifikation, aber Berufsjahren in der freien Wirtschaft
- d. Formen der Berücksichtigung der Konditionen der Mitbewerber Bund und Brandenburg

4. Welche Bedingungen schafft das Land Berlin einschließlich seiner Bezirke in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege?
5. Welche Maßnahmen trifft das Land Berlin einschließlich seiner Bezirke hinsichtlich des Strebens nach mehr Diversität unter den Beschäftigten? Bitte auch Maßnahmen zur Gewinnung von Expats oder Lebensgefährten von Expats, die ja ebenfalls für die Zeit des Berlin-Aufenthaltes Anstellungsverhältnisse suchen, aufführen.
6. Aus welchen Gründen findet landesweit und in den Bezirken Fluktuation statt und wie wird dieser begegnet?
7. Wie oft und unter welchen Umständen werden Beschäftigte an andere Standorte versetzt und/oder in anderen Aufgabengebieten eingesetzt? (Bitte konkrete Aufstellung). Können Beschäftigte sich auch problemlos selbst um die Versetzung in andere Aufgabengebiete oder an andere Standorte bemühen? Welche Grenzen gibt es bei solchen Bestrebungen?
8. Die Senatsverwaltungen werden gebeten, Organigramme ihrer vollständigen Strukturen darzulegen zuzüglich der jeweiligen Stellenzahlen und Vakanzen, heruntergebrochen auch auf die einzelnen Referate und Einrichtungen darzulegen. Parallel dazu wird um die gleichen Unterlagen für die Bezirksverwaltungen gebeten.
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?

12. Die Senatsverwaltungen werden gebeten,

- a. die Anmietungs- und Ausbauplanungen konkret darzulegen.
- b. darzulegen, wie die Anmietungs- und Ausbauplanungen konkret mit der Stellenplanung zusammenhängen.
- c. wie sich Ist-Stand der Quadratmeterfläche pro Beschäftigten darstellt.
- d. darzulegen, wie erreicht werden soll, dass die Differenz zwischen der AllARaum-Vorgabe pro Beschäftigte/m und dem Ist-Stand in Berlin abgebaut wird.
- e. zu erläutern, wie das Projekt FAO in der Klosterstraße 71 konkret weitergeführt wird und in die anderen Verwaltungen integriert werden soll.

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 den gleichen Effekt erzielen würde?
- b. Anhand welcher Parameter wird der Rekrutierungsprozess evaluiert?
- c. Wie werden Effektivität und Effizienz des Rekrutierungsprozesses sichergestellt?
- d. An wie vielen Stellen werden, Rekrutierungsprozesse durchgeführt und wie werden eventuelle Synergien genutzt?“

Zu den Fragestellungen hat die Senatsverwaltung für Finanzen mit Bericht vom 07.03.2022 überwiegend im Rahmen ihrer Fach- und Ressourcenverantwortung berichtet (Vw 0008 C). Lediglich die Ausführungen zu den Fragen 11 der Koalition (Vw 0008) sowie 5 und 7 der CDU (Vw 0008 A) haben Aussagen für die gesamte Landesverwaltung getroffen. Mit dem jetzt zur 2. Lesung des Einzelplans 15 vorgelegten Bericht wird ausschließlich aus der Sicht des Finanzressorts auf die Berichtsaufträge eingegangen, deren Beantwortung auf Grund des damit verbundenen Ermittlungs- und/oder internen Koordinierungsaufwandes zur 1. Lesung nicht abschließend möglich war.

Zu den Berichtsaufträgen, die von der Abt. Landespersonal der Senatsverwaltung für Finanzen darüber hinaus zentral zusammengefasst werden (Fragenkatalog Koalition Nr. 3 - 8 und 12, Fragenkatalog CDU Nr. 6, Fragenkatalog FDP Nr. 3 - 7 und 12), wird in einer gesonderten Vorlage Stellung genommen.

In Vertretung

Barbro Dreher
Senatsverwaltung für Finanzen

Beantwortung RN 0008 B der FDP

hier: Einzelplanübergreifende Berichtsaufträge der FDP-Fraktion im UA Verwaltung

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.

Für die Beantwortung der Frage 1 wurden Auszüge aus den Berichten „Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin“, „Gesundheitsquote des unmittelbaren Landesdienstes Berlin“ und „Fluktuation des unmittelbaren Landesdienstes Berlin“ der Statistikstelle Personal der Senatsverwaltung für Finanzen hinzugezogen.

Personalbestand unterteilt auf die jeweiligen Verwaltungsbereiche; Altersstruktur

Einzelplan --- Behörde/Bereich --- Laufbahngruppen	Beschäftigte	Altersgruppe von ... bis unter ... Jahre									Durchschnittsalter
		unter 25	25 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 und älter	
15 - Fin	7 961	189	432	884	909	555	685	1 204	1 683	1 420	47,8
SenFin	664	8	15	69	87	62	75	111	128	109	48,2
Finanzämter	6 537	179	379	739	756	429	539	967	1 390	1 159	47,6
LVwA	603	2	34	69	59	58	47	99	132	103	48,4
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	57	-	-	-	-	1	7	10	9	30	58,0
Landesfinanzservice	100	-	4	7	7	5	17	17	24	19	50,5

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2021, S. 37

Netto-Personalbestand

(Vorausberechnung bis 2030 der Beschäftigten, die das 64. Lebensjahr erreichen)

Einzelplan --- Behörde/Bereich --- Kapitel	Beschäftigte Januar 2021				Unbefristete Beschäftigte, die im Jahr ... das 64. Lebensjahr ¹ erreichen					
	insgesamt	Vertragsart			2021	2022	2023	2024	2025	2026
		unbefristet	befristet	nicht zuzuordnen						
15 - Fin	7 961	7 830	129	2	186	240	281	261	299	317
SenFin	664	635	28	1	14	21	25	16	21	24
Finanzämter	6 537	6 448	88	1	146	192	232	220	252	259
LVwA	603	593	10	-	16	16	18	18	22	31
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	57	57	-	-	2	9	4	4	2	1
Landesfinanzservice	100	97	3	-	8	2	2	3	2	2

Unbefristete Beschäftigte,										Einzelplan --- Behörde/Bereich --- Kapitel
die im Jahr ... das 64. Lebensjahr ¹ erreichen					mit 64 Jahren ¹ und älter					
2027	2028	2029	2030	von 2021 bis 2030		bis einschl. 2020		insgesamt bis 2030		
				absolut	in % ²	absolut	in % ²	absolut	in % ²	

361	338	338	326	2 947	37,6	150	1,9	3 097	39,6	15 - Fin
30	23	21	28	223	35,1	11	1,7	234	36,9	SenFin
292	282	289	268	2 432	37,7	117	1,8	2 549	39,5	Finanzämter
35	25	19	22	222	37,4	12	2,0	234	39,5	LVwA
2	2	2	2	30	52,6	9	15,8	39	68,4	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)
2	6	7	6	40	41,2	1	1,0	41	42,3	Landesfinanzservice

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2021, S. 88-89

Mitarbeiterproduktivität

Da in der Senatsverwaltung für Finanzen keine Kennzahlen, die Rückschlüsse auf die Mitarbeiterproduktivität zulassen, existieren bzw. Anwendung finden, kann hierzu keine Aussage getroffen werden.

Personalkosten

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Personal Ist-Kosten 2021
15 - Fin	435.970.405 €
SenFin	51.392.730 €
Finanzämter	344.219.742 €
LVwA	32.619.608 €
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	1.997.013 €
Landesfinanzservice	5.741.312 €

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

Vollzeit/Teilzeit

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Beschäftigte	Vollzeit	Teilzeit ¹								
			insgesamt	in %	prozentuale Arbeitszeiteanteile						
					< 25	= 25	> 25 und < 50	= 50	> 50 und < 75	= 75	> 75 und < 100
15 - Fin	7 961	6 452	1 509	19,0	-	-	20	96	229	286	878
SenFin	664	524	140	21,1	-	-	3	9	22	23	83
Finanzämter	6 537	5 341	1 196	18,3	-	-	12	80	174	248	682
LVwA	603	466	137	22,7	-	-	3	3	25	12	94
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	57	43	14	24,6	-	-	2	4	4	1	3
Landesfinanzservice	100	78	22	22,0	-	-	-	-	4	2	16

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2021, S. 35

Zeitverträge

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Beschäftigte insgesamt	Darunter angestellte Beschäftigte	Davon befristet ...				
			ins- gesamt	in %	sachlicher Grund	sach- grundlos	sonstige Gründe
15 - Fin	7 961	1 784	127	7,1	119	8	-
SenFin	664	255	27	10,6	25	2	-
Finanzämter	6 537	1 016	87	8,6	87	-	-
LVwA	603	412	10	2,4	4	6	-
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	57	42	-	-	-	-	-
Landesfinanzservice	100	59	3	5,1	3	-	-

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2021, S. 39

Frauenquote

Frauenquote gesamt (Stichtag: 31.12.2021)

SenFin	LFS	VAk
61,02%	70,00%	67,19%

Frauen in Führungspositionen

Prozentualer Anteil an Frauen in Führungspositionen (Stichtag: 30.09.2021)

SenFin	LFS	VAk
54,54%	78,95%	53,85%

Beschäftigte mit Behinderung

Verwaltungsbereich --- Einzelplan Hauptverwaltung --- Bezirksverwaltung	Beschäftigte		Darunter Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
	insgesamt	darunter weiblich	zusammen	darunter weiblich	in % ¹	
					zu- sammen	darunter weiblich
15 - Fin	7 961	5 176	666	467	8,4	9,0
SenFin	664	408	48	31	7,2	7,6
Finanzämter	6 537	4 243	539	378	8,2	8,9
LVwA	603	418	46	33	7,6	7,9
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	57	37	24	19	42,1	51,4
Landesfinanzservice	100	70	9	6	9,0	8,6

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2021, S. 141

Auszubildende

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Insgesamt	Darunter Auszubildende mit Schwerbehinderung		Darunter weiblich	
		absolut	in % ¹	absolut	in %
15 - Fin	842	25	3,0	479	56,9
SenFin	43
Finanzämter	798	19	2,4	457	57,3
LVwA	1

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2021, S. 152

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Insgesamt	Auszubildende nach TV	Auszubildende im Beamtenverhältnis auf Widerruf, im Referendariat	Sonstige Statusgruppen
15 - Fin	842	4	794	44
SenFin	43	-	-	43
Finanzämter	798	.	.	.
LVwA	1	.	.	.

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2021, S. 154

Ausländische Beschäftigte

Anzahl der Dienstkräfte mit einer ausländischen Nationalität in 2021

Bereich	Anzahl
SenFin	11
Finanzämter	39
LVwA	20
LFS	0
VAK	2

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

Besoldungsgefüge

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Einstufung								
	Sen 3, Sen 2, Sen 1	B 9, B 7, B 6, B 5	B 4, B 3, B 2	R 8, R 6, R 5	R 4, R 3	R 2, R 1	C 3, A 16Z, A 16	A 15	A 14
15 - Fin	1	7	20	-	-	-	35	92	111
SenFin	1	7	18	-	-	-	13	32	31
Finanzämter	-	-	-	-	-	-	22	56	76
LVwA	-	-	2	-	-	-	-	3	3
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Landesfinanzservice	-	-	-	-	-	-	-	1	-

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Einstufung								
	A 13	A 16gD, A 15gD	A 14gD	A 13gD	A 13Z, A 13S	A 12	A 11	A 10	A 9
15 - Fin	68	-	-	-	377	624	1 000	813	563
SenFin	8	-	-	-	96	72	65	41	9
Finanzämter	60	-	-	-	266	518	886	713	549
LVwA	-	-	-	-	10	24	40	52	3
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	-	-	-	-	1	3	4	2
Landesfinanzservice	-	-	-	-	5	9	6	3	-

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Einstufung							
	A 11 mD, A 10 mD	A 9Z	A 9S	A 8	A 7	A 6	A 6S, A 5S	A 5, A 4
15 - Fin	-	77	424	715	1 212	5	21	12
SenFin	-	3	7	4	2	-	-	-
Finanzämter	-	71	398	663	1 207	3	21	12
LVwA	-	2	12	38	2	-	-	-
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	1	-	1	-	2	-	-
Landesfinanzservice	-	-	7	9	1	-	-	-

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2021, S. 43-47

Gehaltsgefüge

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Einstufung ¹							
	außer- tariflich, E 15 Ü	E 15	E 14	E 13 Ü	E 13	E 13 TV-LK, E 13 TV-Mu	E 12	E 11

15 - Fin	15	21	40	3	22	-	43	104
SenFin	13	19	33	3	19	-	21	33
Finanzämter	1	-	1	-	-	-	14	19
LVwA	-	-	1	-	1	-	7	36
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	1	2	-	-	-	-	1
Landesfinanzservice	1	1	3	-	2	-	1	15

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Einstufung ¹								
	E 10	E 9b	E 9a	E 8	E 7	E 6	E 5	E 4	E 3

15 - Fin	111	306	247	242	1	329	62	84	147
SenFin	31	40	20	3	-	8	7	1	4
Finanzämter	68	155	116	182	-	280	34	34	111
LVwA	10	98	106	35	-	27	13	49	29
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	1	7	3	8	1	5	5	-	2
Landesfinanzservice	1	6	2	14	-	9	3	-	1

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Einstufung ¹								
	E 2 Ü	E 2, E 1	S 18	S 17	S 16	S 15	S 14	S 13	S 12

15 - Fin	-	6	-	-	-	-	-	-	-
SenFin	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Finanzämter	-	1	-	-	-	-	-	-	-
LVwA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	5	-	-	-	-	-	-	-
Landesfinanzservice	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Einzelplan --- Behörde/Bereich									
	S 11b	S 9	S 8b	S 8a	S 7	S 4	S 3	KR 9 - KR 5	sonstige ²

15 - Fin	-	-	-	-	-	-	-	1	-
SenFin	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Finanzämter	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LVwA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Landesfinanzservice	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2021, S. 49-55

Krankenstände

Verwaltungsbereich --- Einzelplan/Behörde/Bereich --- Bezirk/Einzelplan	Beschäftigte im Jahresdurchschnitt					Sollzeit der Beschäftigten in Kalendertagen				
	2021	2020	2019	2018	2017	2021	2020	2019	2018	2017
15 - Fin	...	7 907,4	7 911,4	7 888,9	7 983,7	...	2 894 114	2 887 667	2 879 455	2 913 955
SenFin	...	692,7	668,7	645,0	584,8	...	253 516	244 094	235 425	213 520,0
Landeshauptkasse	...	57,3	55,6	57,3	57,5	...	20 984	20 288	20 927	20 986
Finanzämter	...	6 491,8	6 523,6	6 499,7	6 502,3	...	2 376 011	2 381 108	2 372 378	2 373 316
LVwA	...	605,2	587,0	569,2	629,4	...	221 521	214 255	207 746	229 723
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	...	60,3	76,5	117,8	209,6	...	22 082	27 922	42 979	76 410

Krankheits(kalender)tage					Gesundheitsquote der Beschäftigten in %					Verwaltungsbereich --- Einzelplan/Behörde/Bereich --- Bezirk/Einzelplan
2021	2020	2019	2018	2017	2021	2020	2019	2018	2017	
...	263 120	276 110	284 488	276 527	...	90,9	90,4	90,1	90,5	15 - Fin
...	16 336	18 072	20 392	14 971	...	93,6	92,6	91,3	93,0	SenFin
...	2 052	2 680	2 874	2 750	...	90,2	86,8	86,3	86,9	Landeshauptkasse
...	214 326	224 286	230 205	230 994	...	91,0	90,6	90,3	90,3	Finanzämter
...	23 447	22 874	20 824	19 177	...	89,4	89,3	90,0	91,7	LVwA
...	6 959	8 198	10 193	8 635	...	68,5	70,6	76,3	88,7	Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Gesundheitsquote des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2021, S. 22-23

Überstunden

In IPV werden nur die dienstlich angeordneten Überstunden (gemäß § 7 TV L und § 53 LBG) erfasst. Überstunden sind die Überschreitung der für den Arbeitnehmer aufgrund Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag geltenden regelmäßigen Arbeitszeit. Sie ergeben sich, wenn der Arbeitgeber anordnet, dass im Anschluss an die regelmäßige Arbeitszeit die Arbeit fortzusetzen ist.

Die Auswertung in IPV ergab für die Senatsverwaltung für Finanzen, dass in 2021 keine Überstunden angeordnet wurden. Nur eine Dienstkraft der VAK hat in 2021 Überstunden im Tarif - bzw Beamtenrechtssinn geleistet, diese wurden finanziell abgegolten.

Weiterbildungszeit je Beschäftigte/r

Die Weiterbildungszeit pro Beschäftigte bzw. pro Beschäftigtem in der Senatsverwaltung für Finanzen einschl. LFS beträgt 0,2 Tage.

Rekrutierungskosten

Die Senatsverwaltung für Finanzen nutzt zur Rekrutierung des erforderlichen Personals das Fachverfahren REXX oder die Möglichkeit der Übernahme von Nachwuchskräften des Landes Berlin per Zuweisung durch die SenInnDS. Etwaige Veröffentlichungen über das elektronische Berliner Karriereportal hinaus erfolgen kostenfrei im Amtsblatt für Berlin.

Vereinzelte Rekrutierungskosten durch die Veröffentlichung von Ausschreibungen in der Presse, in StepStone, Monster etc. an. Diese Kosten beliefen sich in 2021 in der Senatsverwaltung für Finanzen (ohne Finanzämter und LVwA) auf 4.982 €.

In 2021 sind in den **Berliner Finanzämtern** Rekrutierungskosten in Höhe von 99.026 € angefallen.

Um den rückläufigen Bewerbungszahlen für die Einstellung in der Berliner Steuerverwaltung entgegenzuwirken, wird jedes Jahr auf unterschiedlichen Wegen intensiv für die Ausbildung als Finanzwirtin bzw. Finanzwirt, das duale Studium als Diplom-Finanzwirtin bzw. als Diplom-Finanzwirt und die Einstellung als Regierungsrätin bzw. als Regierungsrat geworben. Nur durch fortwährende Öffentlichkeitsarbeit und damit verbundener medialer Präsenz besteht die Möglichkeit, langfristig sowie nachhaltig auf die Berliner Steuerverwaltung aufmerksam zu machen und einen möglichst großen Adressatenkreis zu erreichen. Daher werden kontinuierlich Stellenangebote in entsprechenden Jobportalen veröffentlicht, Plakataktionen an Verkehrsknotenpunkten geplant und umgesetzt, Radiowerbung geschaltet und zielgruppengerechte Messen als Aussteller besucht. Darüber hinaus gewinnt das Onlinemarketing immer weiter an Bedeutung. Daher werden mit Unterstützung einer Werbeagentur u.a. Anzeigen über Google geschaltet und wichtige Beiträge auf den Social-Media-Kanälen der „Unbestechlichen“ mit Mediabudget hinterlegt, um eine größere Reichweite zu erzielen.

Fluktuationsrate einschließlich konkreter Fluktuationsgründe

Einzelplan --- Bezirk	Beschäftigte im Dez 2019	Zugänge			Abgänge			Saldo		Beschäftigte im Dez 2020
		Ins- gesamt	Eintritte	Wechsel	Ins- gesamt	Austritte	Wechsel	absolut	in %	
15 - Fin	7 952	454	418	36	413	385	28	41	0,5	7 993

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Fluktuation des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2020, S. 16

Austritte von unbefristet Beschäftigten

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Insgesamt ¹	Vertragsart			Statusgruppe		Geschlecht
		unbefristet	befristet	unbekannt	verbeamtete Beschäftigte	angestellte Beschäftigte	darunter weiblich
15 - Fin	385	357	28	-	251	133	235
SenFin	50	40	10	-	22	28	31
Landeshauptkasse	2	.	.	-	.	.	.
Finanzämter	298	282	16	-	214	83	185
LVwA	28	.	.	-	13	15	13
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	7	7	-	-	.	.	.

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Fluktuation des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2020, S. 70

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Insgesamt	Austrittsgrund							
		Alters- grenze	vor- gezogene Alters- grenze	Krankheits- bedingt	Auflösung	Kündi- gung, Ent- lassung	Ver- setzung	Vertrags- ablauf	sonstiger Grund, unbekannt
15 - Fin	357	94	106	41	46	19	38	1	12
SenFin	40	12	6	5	6	4	6	1	-
Landeshauptkasse	2
Finanzämter	282	72	92	30	34	14	29	-	11
LVwA	26	6	8	2	6	1	2	-	1
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	7

Einzelplan --- Behörde/Bereich	Insgesamt	Austrittsgrund							
		Alters- grenze	vor- gezogene Alters- grenze	Krankheits- bedingt	Auflösung	Kündi- gung, Ent- lassung	Ver- setzung	Vertrags- ablauf	sonstiger Grund, unbekannt
15 - Fin	100	26,3	29,7	11,5	12,9	5,3	10,6	0,3	3,4
SenFin	100	30,0	15,0	12,5	15,0	10,0	15,0	2,5	-
Landeshauptkasse	100
Finanzämter	100	25,5	32,6	10,6	12,1	5,0	10,3	-	3,9
LVwA	100	23,1	30,8	7,7	23,1	3,8	7,7	-	3,8
Ehemaliger zentraler PÜ (Kap. 1599)	100

Quelle: Statistikstelle Personal, Senatsverwaltung für Finanzen (2021), Fluktuation des unmittelbaren Landesdienstes Berlin, Berichtsjahr 2020, S. 90-91

Anzahl der Bewerbungen auf Stellen und Ausbildungsplätze

Anzahl der Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen und Beschäftigungspositionen in 2021:

- in der Senatsverwaltung für Finanzen (ohne Finanzämter und Landesverwaltungsamt): **869**
- in den Berliner Finanzämtern: **1.535**
- im Landesverwaltungsamt: **649**

Finanzämter

Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze in 2021:

- Für das duale Studium zur Diplom Finanzwirtin oder zum Diplom Finanzwirt (Einstellungszeitpunkt 01.09.2021): **928**
- Für die Ausbildung zur Finanzwirtin oder zum Finanzwirt (Einstellungszeitpunkt 15.08.2021): **805**
- Für den Vorbereitungsdienst als Regierungsrätin oder als Regierungsrat: **64**

Anzahl der Initiativbewerbungen

- in der Senatsverwaltung für Finanzen (ohne Finanzämter und Landesverwaltungsamt): **43**
- in den Berliner Finanzämtern: **65**
- im Landesverwaltungsamt: **11**

Anzahl der Quereinsteiger

- in den Berliner Finanzämtern: **49**
- im Landesverwaltungsamt: **4**

Personalbezogene Kennzahlen aus dem Bereich Digitalisierung (Ausstattung mit Notebooks, Smartphones, VPN-Zugängen etc.)

	SenFin	Finanzämter	LVwA	VAK
Notebooks	208	1.023	60	90
Smartphones	199	97	33 **	8
VPN Zugänge*	keine	keine	60	7

*VPN-Zugang wird derzeit entwickelt. Die Nutzung des VPN-Zugangs wird derzeit von vier Dienstkräften erprobt. Anstelle von VPN wird aktuell eine funktionsgleiche Software für das mobile Arbeiten bei der SenFin eingesetzt.

**Im LVwA werden neben den 60 Notebooks 26 Tablets genutzt. Von den 33 Smartphones sind 21 Fahrerhandys, die zum Laden/Tanken genutzt werden (kein Zugriff auf Postfächer).

Gesetz über Feststellung des Haushaltsplans 2022/2023**hier: Einzelplanübergreifende Berichtsaufträge der FDP-Fraktion im UA Verwaltung**

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

Name des Gremiums (Personalvertretungen sowie Schwerbehindertenvertretungen)	Anzahl ständige Mitglieder	Anzahl Ersatz-Mitglieder	finanzielle Ausstattung in 2021
Senatsverwaltung für Finanzen			
Senatsverwaltung für Finanzen Hauptverwaltung			
Personalrat	11	58	
Frauenvertretung	1	2	
Vertrauensperson der Schwerbehinderten	1	3	
Summe Beschäftigtenvertretung SenFin Stamm	13	63	9.350 €
Finanzämter Berlin			
Gesamtpersonalrat	23	40	
Gesamtfrauenvertreterin	1	1	
Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen	1	6	
Gesamt- Jugend- und Auszubildendenvertretung	13	34	
Summe Gesamtbeschäftigtenvertretung der Finanzämter			2.000 €
FA Charlottenburg			
Personalrat	9	16	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	3	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	3	-	
FA Friedrichshain-Kreuzberg			
Personalrat	9	17	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	3	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	2	

FA Lichtenberg			
Personalrat	7	22	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	2	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	-	
FA Marzahn-Hellersdorf			
Personalrat	7	5	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	1	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	-	
FA Mitte/Tiergarten			
Personalrat	9	16	
Frauenvertretung	1	-	
Schwerbehindertenvertretung	1	2	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	3	-	
FA Neukölln			
Personalrat	9	34	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	4	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	-	
FA Pankow/Weißensee			
Personalrat	7	3	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	2	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	-	-	
FA Prenzlauer Berg			
Personalrat	7	10	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	-	2	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	-	
FA Reinickendorf			
Personalrat	9	77	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	2	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	2	-	

FA Schöneberg			
Personalrat	7	4	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	2	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	1	
FA Spandau			
Personalrat	9	25	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	2	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	-	
FA Steglitz			
Personalrat	7	4	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	1	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	2	-	
FA Tempelhof			
Personalrat	7	26	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	1	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	1	
FA Treptow-Köpenick			
Personalrat	9	22	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	1	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	1	
FA Wedding			
Personalrat	7	17	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	1	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	-	
FA Wilmersdorf			
Personalrat	7	17	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	2	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	1	

FA Zehlendorf			
Personalrat	7	28	
Frauenvertretung	1	2	
Schwerbehindertenvertretung	1	2	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	3	2	
FA Körperschaften I			
Personalrat	9	62	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	1	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	3	-	
FA Körperschaften II			
Personalrat	9	5	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	1	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	2	-	
FA Körperschaften III			
Personalrat	9	> 50	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	4	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	3	-	
FA Körperschaften IV			
Personalrat	9	77	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	5	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	2	-	
FA Fahndung und Strafsachen			
Personalrat	7	15	
Frauenvertretung	1	1	
Schwerbehindertenvertretung	1	3	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	-	-	
Technisches Finanzamt			
Personalrat	7	7	
Frauenvertretung	1	3	
Schwerbehindertenvertretung	1	1	
Jugend- und Auszubildendenvertretung	1	-	
Örtliche Finanzämter insgesamt			18.000 €

Landesverwaltungsamt			
Personalrat des Landesverwaltungsamtes Berlin	11	12	
Frauenvertreterin des Landesverwaltungsamtes Berlin	1	2	
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen des Landesverwaltungsamtes Berlin	1	1	
Summe Beschäftigtenvertretung LVwA	13	15	11.400 €
Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin			
HPR	31	245	72.400 €
Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin (Haupt-JAV)			
Haupt-JAV	9	2	900 €
Hauptschwerbehindertenvertretung für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin			
HVP	1	5	900 €
Summe HPR / Haupt-JAV und HVP	41	252	74.200 €

Gesetz über Feststellung des Haushaltsplans 2022/2023

hier: Einzelplanübergreifende Berichtsaufträge der FDP-Fraktion im UA Verwaltung

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.?

Mobiles Arbeiten bei der Senatsverwaltung für Finanzen findet im Projekt „Arbeit mal anders“ (AxA) und im Leitungsbereich statt. Hierfür erfolgte eine Ausstattung mit 208 Notebooks und 199 Mobiltelefonen. Für die Berliner Finanzämter wird auf die Ausführungen zu Frage 1 verwiesen. Die Nutzung der Telearbeit fällt nicht unter den Begriff „Mobiles Arbeiten“ und wird hier nicht ausgewiesen.

Anstelle von VPN wird eine funktionsgleiche Software für das mobile Arbeiten bei der SenFin eingesetzt. Als System für Videokonferenzen wird Nextcloud Talk (vom ITDZ) genutzt.

Landesverwaltungsamt (LVwA)

Im Rahmen eines IKT-Notfall-Projektes konnten erst im Februar 2022 rd. 1/10 der rd. 600 Arbeitsplätze des LVwA mit Laptops für alternierende Telearbeit ausgestattet werden. Der überragende Anteil der Mitarbeitenden des LVwA ist damit auch weiterhin auf die Präsenzarbeit im Bürodienstgebäude des LVwA angewiesen.

Die vom ITDZ bereitgestellten Laptops verfügen über einen VPN-Zugang in das Berliner Landesnetz. Videokonferenzen sind mit den Laptops möglich, eine Anrufweiterschaltung für das Telefon ist mit dienstlicher IT in das Homeoffice nicht möglich.

Darüber hinaus stehen im LVwA weitere mobile Endgeräte mit Zugang zum Berliner Landesnetz zur Verfügung. Hierbei handelt es sich um insgesamt 27 iPads und 12 iPhones. Diese Geräte stellen eine grundsätzliche Möglichkeit zur mobilen Erreichbarkeit und Kommunikation dar, können jedoch keine IKT-gestützte Fachaufgabenerfüllung abbilden.

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 Senatsverwaltung für Finanzen prüft derzeit die Migration des Moduls Telefonie. Anschließend soll die Migration zum BerlinPC als weiteres Modul erfolgen. Entsprechende Vorbereitungen finden derzeit statt.

Landesverwaltungsamt (LVwA)

Die im Rahmen des unter a. genannten IKT-Notfalls vom ITDZ bereitgestellten Laptops stellen formal nicht den zukünftigen BerlinPC oder den BerlinPCMobil dar. Technologisch

folgen diese jedoch nach Einschätzung des LVwA vollständig dem Ansatz des zukünftigen BerlinPC und stellen daher einen wesentlichen - zukunftsicheren - Schritt des LVwA in Richtung Migration zum BerlinPC dar.

Durch die 100%-ige Betreuung der verfahrensunabhängigen IKT des LVwA durch das ITDZ wird i.Ü. sichergestellt, dass die IKT-Konformität einer der zentralen Prüfpunkte in den jeweiligen IT-Projekten des LVwA ist.

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

Abteilung ZS - Zentraler Service

In Abteilung ZS werden folgende Fachverfahren genutzt:

- E-Akte (VIS)
- bePortal (intrex) u. a. mit den Apps Zeiterfassung, Urlaubsantrag, Arbeitsplatzbuchung (befindet sich noch in der Entwicklung)
- SenFinCloud
- bBPF (elektronischer Rechtsverkehr)
- Basisdienst Digitale Anträge nach dem OZG wie Selbstversicherung, Kfz-Angelegenheiten, Infektionsschutzgesetz inkl. Schnittstellen zu den Fachverfahren E-Akte und bePortal (Intrex)

Die Abläufe in der Abteilung ZS sowie auch hausweit wurden in den letzten Jahren gemäß des Berliner E-Government-Gesetzes optimiert und digitalisiert.

So hat SenFin in den Jahren 2012 bis 2016 die E-Akte hausweit eingeführt. Seither ist sie das aktenführende System.

Sämtliche Zeichnungsvorgänge wie z.B. die Beantragung und Genehmigung von Telearbeitsplätzen, kostenpflichtigen Fortbildungen oder die Beantragung und Bearbeitung der Dienstreisen erfolgen digital abteilungsübergreifend in der E-Akte. Auch die Gremienbeteiligungen erfolgen nicht mehr papierbasiert, sondern elektronisch mit Hilfe der E-Akte. Pandemiebedingt, während des Lock-Downs, konnte sehr kurzfristig die Digitale Poststelle in der Abteilung ZS, wirkend für das gesamte Haus, implementiert werden.

Für die Abbildung digitaler, interner Prozesse dient bei SenFin nicht nur die E-Akte als Fachverfahren, sondern auch die behördeninterne Daten- und Integrationsplattform (bePortal) auf Basis von Intrex. Unter anderem werden dort Prozesse wie die Zeiterfassung, Urlaubsanträge oder die Materialbeschaffung abgebildet. Weitere Applikationen befinden sich in der Entwicklung.

Auch konnte pandemiebedingt das Fachverfahren bzw. der Basisdienst Digitaler Antrag für den Selbstversicherungsbereich in der Abteilung ZS für die Bearbeitung von Kfz-Angelegenheiten, Angelegenheiten nach dem Infektionsschutzgesetz nebst Schnittstellen zu den Fachverfahren E-Akte und bePortal eingeführt werden.

Des Weiteren wurde im Zuge der Corona-Pandemie ein Cloud-Dienst beschafft. Der Dienst wurde entsprechend des vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik für Cloud Computing definierten Anforderungskatalogs (C5) geprüft und zertifiziert. Die eingesetzte Cloud erfüllt somit hohe Standards an die Informationssicherheit. Sie ermöglicht den Austausch von Dateien mit anderen Behörden oder Einrichtungen in Fällen, in denen der E-Mail-Verkehr ungeeignet ist (bspw. aufgrund großer Datenmengen). Unter anderem wird die SenFin-Cloud für die Übermittlung von Unterlagen an den Berliner Rechnungshof verwendet. Hierfür wurde zwischen beiden Häusern eine Verwaltungsvereinbarung abgeschlossen. Ferner nutzen die Hausleitung sowie verschiedene Abteilungsleitungen die SenFin-Cloud, um im Rahmen von Besprechungen bereitgestellte Unterlagen mittels mobilem Endgerät sichten und kommentieren zu können.

Im Referat ZS B wird das „Multiprojekt zur Optimierung der Verwaltungsabläufe in den Politikfeldern Finanzen und Personal“ betreut.

Die Arbeitsschwerpunkte 2022 sind:

- Start des Projektes zur Erhebung und Optimierung der Personalprozesse im Bereich der Hauptverwaltung (Shared-Service des LVwA)
- Abschluss einer Modernisierungsvereinbarung mit SenInnDS zu den landesweiten sog. Kleinstanwendungen in den Politikfeldern Finanzen und Personal (Ablösung von MS Access und Excel mit Makros)
- Start des Projektes „Zuwendungen“ (der Abschlussbericht der Voruntersuchung aus 2021 ist in der Finalisierung); bedarf der hausinternen Zustimmung
- Abschluss der Stufe 2 des Projektes „Arbeit mal anders“ mit Evaluation
- Konzeption und Durchführung von Workshops zum Arbeitsplatz der Zukunft und zu Themen des „New Work“ wie z. B. hierarchieübergreifende Learning Circles, Führung auf Distanz, selbstorganisiertem Arbeiten, Kreativitätstechniken für innovative Lösungsfindung in unvorhersehbaren Kontexten und dem reflektierten Umgang mit agilen Arbeitsweisen
- Abschluss des Aufbaus einer nachhaltigen open data-Struktur bei SenFin
- Start des Projektes „Code-Wiederbeschaffung beim Beteiligungshaushalt“

Abteilung I

KommWeb (Beteiligungsmanagement)

Zur Verwaltung der Beteiligungsunternehmen wird das o. g. Verfahren komplett digital genutzt.

Fachverfahren SDW (Schulden-, Derivat- und Wertpapierverwaltung)

Im Kreditreferat wird seit vielen Jahren schon das Fachverfahren SDW (Schulden-, Derivat- und Wertpapierverwaltung) eingesetzt, das im Rahmen einer Ländergemeinschaft

entwickelt wurde. Derzeit pflegen 12 Bundesländer einen gemeinsamen Versionsstrang in einer Anwendergemeinschaft und sorgen dafür, dass die Applikation den Anforderungen entsprechend stets auf dem neuesten Stand ist. Mit dem DV-Fachverfahren SDW wurde die Verwaltung der Kredit- und Derivatverträge (incl. der emittierten Wertpapiere), die Zahlbarmachung des daraus abgeleiteten Schuldendienstes und die Verpflichtungen des Landes im Rahmen des Statistik- und Meldewesens digitalisiert. Dieser Digitalisierungsstand ermöglicht der Schuldenverwaltung des Landes Berlin in Verbindung mit dem Dokumentenmanagementsystem VIS und dem HKR Verfahren ProFiskal ein nahezu vollständiges mobiles Arbeiten auch aus dem Homeoffice.

Bestandsverzeichnis (Zentrales Bestandsverzeichnis aller Liegenschaften (Gebäude) des Landes Berlin)

Das o. g. IT-Verfahren wird mit citrix-basiertem Betrieb seit 2008 genutzt. Aktuell läuft das Optimierungsprojekt zur Umsetzung der Vorgaben des eGovG Bln mit dem Ziel, Ende 2022 den alten Verfahrensbetrieb durch den browserbasierten Betrieb abzulösen.

VermG (Vermögens Gesetz), EALG (Entschädigungs- und Ausgleichsleistungsgesetz), VZOG (Vermögenszuordnungsgesetz)

Bedingt durch den Umstand, dass die Fachverfahren Durchführung VermG, EALG, VZOG, Reichsvermögen, GVO-Grundstücksverkehrsordnung im Bereich des ehemaligen Landesamtes für offene Vermögensfragen (LAROV) auf Sachverhalten aus der Zeit zwischen 1933 und 1990 basieren (mit entsprechenden Beständen an historischen Akten) und eine Vielzahl der Anträge aus der Zeit unmittelbar nach der Wende stammt, findet eine Mischung aus papierbasierter und digitaler Bearbeitung statt.

Aufgrund der hohen Anzahl, des Alters und der individuellen Struktur der Akten stehen diese lediglich in Papierform zur Verfügung. Eine Digitalisierung scheint – insbesondere auch vor dem Hintergrund des aktuell bereits weit fortgeschrittenen Stands der Abarbeitung – nicht ratsam zu sein.

Bei der Verwaltung / Archivierung der Vorgänge wird jedoch auf verschiedene Datenbanken zurückgegriffen (VERADOK, VZOG-DB, LAROV 3-DB u.a.), welche eine unabdingbare digitale Unterstützung der ohnehin zumeist stark einzelfallbezogenen Vorgangsbearbeitung darstellen.

Abteilung III - Steuern

Im steuerlichen Fachverfahren KONSENS ist die Digitalisierung weitestgehend umgesetzt.

Abteilung IV - Landespersonal

IPV: (Integrierte Personalverwaltung)

Mit dem Fachverfahren IPV wird ein Großteil der Personalmanagementdaten erfasst und verwaltet, die für eine Zahlbarmachung der Gehälter und die elektronische Verwaltung von Personal und Stellen notwendig sind, eine durchgehend prozessuale Gestaltung der

Arbeitsschritte ist jedoch nicht realisiert. Teilkomponenten wie z.B. die Zahlbarmachung der Bezüge sowie deren Abrechnung sind in digitaler Form realisiert. Eine durchgehende Digitalisierung aller im Zusammenhang mit der Personalaktenführung oder Abrechnung etc. stehender Prozesse, wie z.B. die Personalakte selbst, die nach wie vor in Papierform geführt werden muss, ist allerdings noch nicht umgesetzt. Diese Situation wird im laufenden Nachfolgeprojekt (SPM – Serviceorientiertes Personalmanagement) zur Ablösung von IPV mitbetrachtet und es ist geplant, im Zuge der späteren Umsetzung von SPM diese Optionen umzusetzen, so dass eine medienbruchfreie, vollumfänglich digitale Bearbeitung aller relevanten Personalvorgänge realisiert werden kann.

PAB.HR (PersonalAusgabenBudgetierung.HumanResources)

Mit dem Fachverfahren PAB.HR können die auf IPV basierenden Personalausgaben kontrolliert und für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren hochgerechnet werden. Dabei sind vielfältige Parametereingaben, die in IPV erst nach deren Umsetzung abgebildet werden können (wie z.B. Beförderungen, geplante Neueinstellungen, Pensionierungen oder Tarifierhöhungen etc.) möglich, so dass eine genaue Personalkostenprognose erstellt werden kann. PAB.HR ist ein Tool, um das Controlling im Bereich Personalausgaben zu unterstützen sowie die zukunftsorientierte Planbarkeit zu verbessern.

SON (ON 2) (SocialOfficeNet Bund; OfficeNet)

Mit dem IT-Dienst SON können einerseits digitale Behördenportale realisiert werden. Andererseits kann SON aber auch als IT-Dienst für die Bereiche Wissensmanagement und Kollaboration eingesetzt werden. Aufgrund des modularen Aufbaus und der OpenSource-Strategie könnte eine Vielzahl weiterer möglicher Komponenten mit integriert werden, so dass SON als IT-Dienst grundsätzlich alle Voraussetzungen mitbringt, um nicht nur eine digitale Basis für Behördenportale, Wissensmanagement und Kollaboration bereitzustellen, sondern auch für andere im Zusammenhang stehende Dienste, wie z.B. Videokonferenzen, Chatfunktionalitäten etc.

rexx Recruitment

Das E-Recruiting-Verfahren der Firma rexx-Systems wird als IT-Querschnittsverfahren nahezu flächendeckend im unmittelbaren Berliner Landesdienst (insgesamt 86 Mandanten) genutzt. Mit dem webbasierten Fachverfahren kann der gesamte Stellenbesetzungsprozesses gem. AV Stellenausschreibung vollständig digital abgebildet werden.

PuSta

Die Statistikstelle Personal setzt für die Erstellung der amtlichen Statistik zur Auswertung das Verfahren PuSta ein. Hintergrund des Verfahrens ist der Betrieb der Personalstatistikstrukturdatenbank nach dem Personalstrukturstatistikgesetz (PSSG).

Technisch wird für das Fachverfahren durch ein Datawarehouse der Firma Oracle betrieben, welches über Business Intelligence (BI) Software ausgewertet wird. Die Datenerhebung erfolgt dabei im Sekundärweg und erfolgt durch monatliche

Datenlieferungen aus dem im Land Berlin eingesetzten Personalverwaltungssystem IPV. Das Gesamtverfahren wird technisch seit dem 01.01.2022 vollständig im ITDZ betrieben. Die Zugriffsmöglichkeit auf die BI Software sowie die fachliche Administrationskomponente (QS-PuSta) wurde für die Migration zum ITDZ schrittweise soweit IKT-konform gestaltet, dass eine Integration in eine Büroarbeitsplatzumgebung (BerlinPC vom ITDZ bzw. BAP vom TFA) ohne weiteres möglich und im Fall des derzeit eingesetzten Bildschirmarbeitsplatzes (BP) bereits erfolgt ist. Nach der Auswertung erfolgt die Erstellung/Aufbereitung des Berichtswesens. Alle für die Erstellung des Berichtswesens erforderlichen IT-Anwendungen (hauptsächlich MS-Office Bürosoftware sowie elektronische Akte „VIS“) sind als Standardkomponenten auf dem BAP verfügbar. Die notwendigen Arbeitsschritte zur Erstellung des Berichtswesens erfolgen digital; Medienbrüche erfolgen in der Regel nur dort, wo eigenhändige Unterschriften erforderlich sind.

eVAk NG

(Elektronische Verwaltungsakademie - Nächste Generation)

In der Aktualisierung und Erweiterung der elektronischen Verwaltungsakademie Berlin war auch der aktuelle Berichtszeitraum stark durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Aus- und Fortbildungsaktivitäten der VAK geprägt. Folgerichtig lag der Schwerpunkt der Projektaktivitäten auf der Komponente „Eduktion“ und hier insbesondere im Umstieg auf das Learning Management System „Moodle“ und die Einrichtung einer eigenen VAK-Moodle- und Big-Blue-Button-Cluster-Umgebung bei einem externen IT-Dienstleister. In der IKT-Architektur sind die Einsatzfelder „Digitale Lehre“ und auch „Digitale Prüfung“ weiter nicht vorgesehen, so dass die Komponenten Eduktion und Dokumentation außerhalb des Berliner Landesnetzes mit einem externen IT-Dienstleister realisiert werden mussten.

Durch die zunehmende Akzeptanz der Online-Lehre ergibt sich verstärkt die Notwendigkeit der Nutzung am dienstlichen Arbeitsplatz. Die VAK steht hierzu im Austausch mit der IKT-Steuerung und dem ITDZ. Aktuell gilt eine Ausnahmegenehmigung für die Nutzung von BBB am dienstlichen Arbeitsplatz bis 2024.

Für die Sicherstellung der Barrierefreiheit wurde ein eigenes Unterprojekt mit der Firma Materna vereinbart, die den gesamten Entwicklungsprozess der eVAk NG begleiten soll. Eine vollständige Barrierefreiheit aller Angebote kann aufgrund noch unzureichender Marktlösungen nicht erreicht werden. Dies betrifft insbesondere die eingestellten Materialien.

Aktuell werden die Nutzungsszenarien (Use Cases) mit dem Rollenkonzept und den einzelnen Datenmodellen finalisiert. Herausfordernd bleibt die Überführung der beim ITDZ betriebenen Grundinfrastruktur des Benutzermanagementsystems ORBiS in eine IKT-konforme Architektur. Die von der VAK entwickelte Container-Lösung für die Open-Shift-Umgebung ist seitens des ITDZ noch in der Bearbeitung.

Landesfinanzservice

Für das Haushaltswesen des Landes Berlin erfolgte die Digitalisierung bereits ab 1994 im Rahmen des IT-Verfahrens „Neues Berliner Rechnungswesen“ auf Basis der Software „ProFiskal“. Das IT-Verfahren unterstützt die relevanten Prozesse des Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesens und wird bei ca. 10.000 Nutzenden der Senatsverwaltungen, nachgeordneten Behörden und Bezirke eingesetzt. Derzeit wird vom Landesfinanzservice die Ablösung von ProFiskal durch eine moderne Software (HKR-neu / IT-Verfahren für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen des Landes Berlin) betrieben. Diese dient in erster Linie dem Ersatz der alten Software. Nach ihrer Einführung können jedoch Prozesse konsolidiert werden, z.B. durch die beabsichtigte integrierte Verarbeitung von E-Rechnungen (derzeit eine Lösung außerhalb des HKR-Verfahrens) oder eine künftige Schnittstelle zur E-Akte.

Landesverwaltungsamt (LVwA)

Im LVwA werden grundlegende Verfahrenserneuerungen bereits seit geraumer Zeit konsequent als IKT-konforme Webanwendungen konzipiert. Diverse Fachverfahren sind aktuell daher bereits über Browser nutzbar. Alle Fachbereiche des LVwA stellen sich darüber hinaus sehr aktiv den Aufgaben zur Umsetzung der Digitalisierung der Verwaltungsarbeit.

Das **Abrechnungsverfahren der zentralen Beihilfestelle** wird im Jahr 2022 grundlegend erneuert, virtualisiert und als Webanwendung realisiert. Bis zur Umsetzung ist die aktuelle Version des Abrechnungsverfahrens in 03.2022 für die Nutzung im Homeoffice ertüchtigt worden. Die Beihilfebearbeitung erfolgt innerhalb der Beihilfestelle seit Mitte 2021 zu 100% digital. Zusätzlich ist mit der Berliner **Beihilfe-App** bereits im Herbst 2020 ein digitales Angebot zur Antragstellung für die Kundinnen und Kunden eingeführt worden. In 2022 folgt mit dem Verfahren **Beihilfeantrag online** ein weiteres digitales Angebot, dass sich schwerpunktmäßig an die pflegebedürftigen Kundinnen und Kunden sowie deren Angehörige richtet. Sämtliche Vorgänge werden in der Beihilfestelle in einer digitalen Beihilfeakte geführt, die über eine Webschnittstelle an das Abrechnungsverfahren der Beihilfestelle angebunden ist.

Die **Pensionsstelle** im LVwA wird ab Mitte 2022 ebenfalls zu 100% digital arbeiten. Hierfür wurde in einem gemeinsamen IT-Projekt zusammen mit der Beihilfestelle die elektronische Versorgungsakte eingeführt. Bis zur Jahresmitte 2022 werden alle rd. 68.000 papierhaften Versorgungsakten digitalisiert und in das E-Akte System der Pensionsstelle überführt sein. Im System der elektronischen Versorgungsakte ist ein vollständig digitaler Workflow vom Posteingang bis zur Ablage in der E-Versorgungsakte implementiert. Vom originären Fachverfahren IPV/VADM besteht eine unidirektionale technische Schnittstelle in die elektronische Versorgungsakte.

Die Personalstelle des LVwA befindet sich im Kontext des **Shared Service** in einem Projekt zur Konsolidierung der Personalprozesse und gestaltet damit proaktiv die notwendigen Vorbereitungen für die Digitalisierung des Personalservice.

Die Digitalaktivitäten von Pensionsstelle und Personalservice im LVwA sind verzahnt mit in diesem Kontext aufgesetzten landesweiten Projekten hier insb. mit dem Projekt ePA – elektronische Personalakte – in der Senatsverwaltung für Finanzen.

Weitere Bereiche des LVwA stehen in Abhängigkeit von landesweiten Verfahren und Projekten, bei denen die Federführung nicht im LVwA liegt. Genannt seien hier die beiden Großprojekte HKR-Neu sowie SPM der Senatsverwaltung für Finanzen.

Gesetz über Feststellung des Haushaltsplans 2022/2023**hier: Einzelplanübergreifende Berichtsaufträge der FDP-Fraktion im UA Verwaltung**

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?

Senatsverwaltung für Finanzen einschl. Landesfinanzservice:

a. Der Stand der quantitativen Personalentwicklung orientiert sich an der nachfolgenden Übersicht des Erreichens des Renten- bzw. Pensionsalters (Annahme durchschnittliches Austrittsalter 64 Jahre), die absehbar und damit planbar ist:

Bereich/Jahr	Beschäftigte Januar 2021 insgesamt	Unbefristete Beschäftigte, die im Jahr ... das 64. Lebensjahr erreichen					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
1500 SenFin - Politisch-Adminis- trativer Bereich und Service -	172	6	6	6	1	9	5
1502 SenFin - Zentrale Datenstelle der Landesfinanzmini- ster und sonstige Ange- legenheiten der Finanz- ministerkonferenz -	12	-	-	1	-	-	-
1509 SenFin - Personalüberhang -	10	1	-	-	3	1	-
1510 SenFin - Vermögen -	101	1	4	2	4	3	-
1520 SenFin - Haushalt -	120	2	3	6	6	4	3
1523 SenFin - Landesfinanzservice -	100	8	2	2	3	2	2
1530 SenFin - Steuern -	134	1	7	6	1	2	3
1540 SenFin - Landespersonal -	112	3	1	4	1	2	3
1547 SenFin - Zentrale Steuerung einer neuen Integrierten Personalverwaltung -	3	-	-	-	-	-	-

b. Die Maßnahmen der internen Nachfolgeplanung, Potentialförderung und der Personalgewinnung werden laufend an die planbaren Nachbesetzungsbedarfe angepasst. Im Fokus steht das Onboarding mit Orientierung, systematischer Einarbeitung einschließlich strukturiertem Wissenstransfer.

c. Analog zu den Aus- und Fortbildungsangeboten für alle Beschäftigten des Landes Berlin fördert und unterstützt die SenFin einschl. VAK seit Jahren die Transformation in digitale interne Fortbildungsangebote für ihre Mitarbeitenden zur (Weiter)Entwicklung von Digitalkompetenzen. Hierbei wird überwiegend auf das VAK-Angebot zurückgegriffen.

d. Gemäß § 23 Abs. 1 EGovG Bln sind alle Behörden der Berliner Verwaltung verpflichtet, ein Informations-Sicherheits-Management-System (ISMS) gemäß den Standards des Bundesamtes für die Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) aufzubauen und weiterzuentwickeln. Das dabei verfolgte Ziel ist die Etablierung und Erhaltung der Sicherheit der Informationen und der technischen und analogen Systeme, auf denen sie gespeichert, bearbeitet und übertragen werden (= Informationssicherheit - IS), um die Geschäftsprozesse und die Erfüllung der Fachaufgaben der Institution insgesamt dauerhaft sicherzustellen.

Die Senatsverwaltung für Finanzen verfolgt den Aufbau eines ISMS als fortlaufende Aufgabe und zyklischen Prozess, bei dem die erforderlichen Maßnahmen identifiziert und geplant, umgesetzt und überwacht, sowie regelmäßig auf ihre Angemessenheit hin geprüft und bei Bedarf angepasst werden müssen.

Den erkannten Gefährdungen wird gemäß den Standards des BSI (Grundschutz) mit technischen und organisatorischen Maßnahmen entgegengewirkt.

Für die Sensibilisierung der Beschäftigten („vertraut machen mit dem Thema“) kommen vorwiegend organisatorische Maßnahmen in Frage und wurden/werden in der SenFin umgesetzt. Um Sicherheitslücken auf der Seite der Nutzenden zu schließen, kommen vorwiegend technische Maßnahmen in Frage und wurden/werden in der SenFin umgesetzt.

Personell-organisatorisch soll der Bereich Datenschutz in der Abteilung ZS perspektivisch verstärkt werden, indem die Aufgaben Behördliche/r Datenschutzbeauftragte/r, in einer Stabsstelle Datenschutz, Antikorruption und Innenrevision gebündelt und von zwei Referentinnen/Referenten, unterstützt durch eine Sachbearbeitung, noch akzentuierter vertreten werden.

Steuerverwaltung

a. Mit dem 2014 erstellten Personalentwicklungskonzept für die Berliner Finanzämter sind insbesondere neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Nachwuchskräfte, Führungskräfte, Aufsteigerinnen und Aufsteiger sowie Frauen und schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Beschäftigte als Zielgruppe definiert. Schwerpunkte der strategischen Personalentwicklung sind insbesondere Fortbildungs- und Aufstiegskonzepte. Einzelmaßnahmen werden laufend fortentwickelt. Zusätzlich wird auf die Rahmendienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung verwiesen.

b. Entsprechend den Ausführungen unter Steuerverwaltung a. werden Einzelmaßnahmen laufend fortentwickelt.

c. Für die Beschäftigten der Berliner Finanzämter werden neue Verfahren laufend durch verwaltungsinterne Schulungen oder Informationen im Allgemeinen Informationssystem (AIS) durch die Fachreferate begleitet. Die Schulungsmaßnahmen finden sowohl vor Ort, in der Senatsverwaltung oder begleitend durch Videos statt. Die Angebote der Schulungen werden durch die Beschäftigten rege in Anspruch genommen.

d. siehe SenFin, Antwort d.

SenFin/Steuerverwaltung haben ein gemeinsames IT-Management.

Landesverwaltungsamt

a. Die Personalentwicklung im LVwA unterliegt einem fortlaufenden kontinuierlichen Evaluierungs- und Anpassungsprozess. Auftretende, nicht dem Standardprozedere zuzuweisende Ereignisse im Rahmen der Rekrutierung des erforderlichen Personals, der demografischen Fluktuation sowie der hausweiten Organisationsstrukturen werden umgehend betrachtet. Derzeit ist leider eine immer stärker deutlich werdende ablehnende Haltung der Bewerber/innen festzustellen, die aufgrund des nicht vorhandenen Angebotes des Home-Office unabhängig von den sonstigen Faktoren einer Stellenbesetzung ihre Bewerbungen zurückziehen. Diese reduzierte Attraktivität der Dienststelle schlägt sich ebenfalls bei der Akquise von Nachwuchskräften mit dem Ziele der Übernahme nieder. Hier „locken“ lediglich die teilweise gut dotierten Stellen. Gerade in den Bereichen der Einstiegsämter der Laufbahnen tritt eine verstärkte Fluktuation auf. Die neuen Beschäftigten können nur eine gewisse Zeit gehalten werden. Sämtliche Bestrebungen der Dienststelle als attraktiver Arbeitgeber Personal zu halten (Gesundheitsmanagement, Teilzeittoffensiven, Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen einer Präsenzpflcht, Wissensmanagement) können dieses Defizit nicht kompensieren.

b. Die zu erwartenden verstärkten Abgänge durch die altersbedingten personellen Fluktuationen ab 2023 werden diese Situation nochmals massiv verschärfen.

c. Bei Einführung neuer digitaler Verfahren oder Prozesse erfolgt i. d. R. eine Fortbildung der Anwendenden. Sofern entsprechende Angebote der VAK bestehen, werden diese vorrangig in Anspruch genommen (bspw. zur Einführung des besonderen elektronischen Behördenpostfach – Teilnahmequote hier: 100%). Bei der Einführung behördenspezifischer Verfahren (bspw. digitale Versorgungs- und Beihilfeakte) erfolgt die Unterweisung intern auch unter Inanspruchnahme eigens entwickelter e-Learningangebote. Grundsätzlich wird bei Neueinführungen oder wesentlichen Weiterentwicklungen behördenspezifischer Verfahren eine Teilnahmequote von 100% angestrebt und i.d.R. auch erreicht. Für das IT-Großprojekt „Einführung der elektronischen Versorgungs- und Beihilfeakte“ wird ein Schulungssystem vorgehalten, auf dem vor Beginn der Echtarbeit oder bei Verfahrensänderungen Mitarbeiterschulungen umfassend durchgeführt werden.

d. Entsprechend der IT-Schulungsrichtlinie des LVwA ist Cybersicherheit (IT-Sicherheit, Informationssicherheit, Datenschutz und Datensicherheit) integraler Bestandteil jeder IT-Schulung und ist immer zu berücksichtigen. Insbesondere bei der obligatorischen erstmaligen Unterweisung von neuen Mitarbeitenden wird der Themenkomplex sicherheitsbewusstes Verhalten im Umgang mit der IKT-Ausstattung sowie Verhalten im Falle eines vermuteten IKT-Sicherheitsvorfalls ausgiebig behandelt.

Vor dem Hintergrund der Kontaktbeschränkungen während der SARS-CoV-2-Pandemie wurde im Mitarbeiterportal ein Schulungsbereich für Selbstlernangebote eingerichtet, in dem neben den vg. Inhalten auch ein Zugang zum Behörden IT-Sicherheitstraining des BSI bereitgestellt wird.

Regelmäßig erfolgen zielgruppen-/adressatenbezogene Sensibilisierungen zu aktuellen Themen der Cybersicherheit per Portal-Nachricht oder E-Mailrundschriften an die Betroffenen auf Grundlage der aktuellen Bedrohungslage entsprechend den Warnungen und Mitteilungen des CERT-Bund bzw. Berlin-CERT.

Verwaltungsakademie

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

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

hier: Landesweite Sicht des zentralen Bildungsdienstleisters Verwaltungsakademie

Die VAK bietet ein breites Angebotsspektrum für verschiedene Zielgruppen der Berliner Verwaltung im Kontext der digitalisierten Arbeitswelt. Diese Angebote werden quantitativ sehr gut nachgefragt und erfahren ein positives Feedback. Die spezifischen pandemiebedingten Rahmenbedingungen haben das Interesse an den einschlägigen Themen deutlich erhöht. In diesem Zusammenhang ist es der VAK gut gelungen, ihre

Angebote an die Umstände anzupassen und flexibel mit den Einschränkungen umzugehen sowie die sich daraus ergebenden Chancen zu nutzen.

Die VAK verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der Digitalisierungskompetenzen im gesamten Programm der Ausbildung, Fortbildung und der Führungskräfteentwicklung vermittelt. Im Rahmen der Ausbildung stehen vor allem die Themen Informations- und Mediennutzung sowie Datenschutz im Vordergrund. Der Schwerpunkt in den Lehrgängen wird insbesondere auf das Thema Projektarbeit im Rahmen der Digitalisierung gelegt. In der Führungsakademie wiederum finden sich vor allem Themen, die die Transformation im Sinne eines Kulturwandels in den Vordergrund stellen und die Führungskräfte dabei unterstützen, ihre Teams agil für den digitalen Wandel aufzustellen. Dabei werden auch neue Impulse wie beispielsweise die Nutzung von Algorithmen und Künstlicher Intelligenz gesetzt.

Vor der Pandemie konnte die VAK allein in der Fortbildung über 40.000 Teilnehmende pro Jahr begrüßen. Unter Pandemiebedingungen wurden im Jahr 2021 31.568 Teilnehmende in digitalen und analogen Formaten registriert. Alleine die Schulungen zum Thema „Digitale Akte“ haben perspektivisch ein Volumen von über 60.000 Teilnehmenden. Eine detaillierte Auswertung, in welchen Fortbildungsveranstaltungen das Thema „Digitalisierung in der Berliner Verwaltung“ unterstützt wurde, ist aufgrund des ganzheitlichen Ansatzes kaum möglich. Im Folgenden ein Auszug aus der Themenvielfalt der Angebote der VAK mit digitalem Bezug:

- Ausbildungsziele digital vermitteln und umsetzen
- Alles digital - nur die Persönlichkeit der Auszubildenden bleibt analog
- Digitales Ausbildungsmanagement
- Digitale Ausbildungswelt: agil - proaktiv - kooperativ
- Ausbildung 4.0 - 360 Grad Medienkompetenz I - Printlernmedien
- Es führt kein Weg vorbei - Chancen und Herausforderungen der mobilen Arbeit
- Wandel steuern - (digitale) Zukunft gestalten
- Die 3 Ebenen eines erfolgreichen Innovationsvorhabens
- „Augenhöhe“ und „Deutungshoheit“ – Subtile Spiele in Online-Meetings
- Teamzusammenhalt in Zeiten des mobilen Arbeitens
- Wirksames Führen über Distanz
- Digitalisierung leben - mit welcher Haltung und Führung kann ich diese Veränderung am besten vorantreiben?
- Mental und inhaltlich gut vorbereitet auf eine professionelle Online-Moderation
- Souverän präsentieren und moderieren in Videokonferenzen
- Das Landesgesetz zur digitalen Barrierefreiheit
- Digitale Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigungen

- Grundlagen des Datenschutzes
- Die EU-Datenschutzgrundverordnung
- Datenschutz in der Verwaltung
- Einführungsschulung Datenschutz für behördliche Datenschutzbeauftragte
- Sensibilisierung für Informationssicherheit: Sicheres Handeln in der Verwaltung
- Social Media Management in der Berliner Verwaltung
- Rechtssichere Internetpräsentation: Internetrecht, soziale Netzwerke, Urheberrecht
- Digitale Akte für Anwender*innen der Berliner Verwaltung
- Digitale Akte für Multiplikator*innen der Berliner Verwaltung
- Grundlagen der elektronischen Archivierung
- Genial organisiert mit Microsoft OneNote
- Digitalisierung der Berliner Verwaltung - Erfolge und Herausforderungen
- Geschäftsprozessoptimierung - Praxiswerkstatt für Projektverantwortliche und Projektinteressierte
- Geschäftsprozessoptimierung (GPO)
- Bürgerbeteiligung mit der E-Partizipationsplattform meinBerlin
- Das Berliner E-Government - Gesetz (EGovG Bln)
- Fachworkshop Informationstechnologie & Digitalisierung
- Fachworkshop Ausbildungsleitung in Zeiten der Digitalisierung: Herausforderungen und Chancen
- Digitale Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigungen - Lösungen mit Imperia
- Digitale Daten im Katastrophenschutz (DiDaKat) - Grundschulung
- Herausforderung Digitalisierung: Kommunikation und Selbstmanagement im agilen Arbeitsleben
- Schulung Digitale Lernplattform der VAK - Qualifizierung von Dozierenden
- Teamworkshop Digitalisierung
- Digitalisierung der Berliner Verwaltung - Erfolge und Herausforderungen
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten im Zuge des mobilen Arbeitens
- Geschäftsprozessoptimierung aus der Sicht der Führungskraft - aktuelle Anforderungen
- Schauplatz Zukunft - Neugier schaffen - Aufbruch steuern
- Mut zur eigenen Vision und Strategie - Wofür möchte ich als Führungskraft stehen?
- Führen mit Integrität, Kompetenz und persönlicher Stärke? Wie führe ich nach meinen eigenen Werten?
- Nachhaltige Veränderung initiieren - Akzente setzen - mit Weitsicht handeln
- Digitalisierung, Demografischer Wandel, Agilität - Wieviel Innovation verträgt der Mensch?

- Zusammen geht es besser - Förderung einer kooperativen Teamkultur
- Agil, hybrid, facilitativ? Es gibt für jeden den richtigen Führungsstil
- Führungsstile - Facilitative Leadership
- Führungsstile - Partizipative Führung
- Führungsstile - Positive Leadership