

## 17. Wahlperiode

### Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Kirsten Flesch, Franziska Becker und Dr. Clara West (SPD)**

vom 15. Januar 2015 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 09. Februar 2015) und **Antwort**

### Umsetzung der Parlamentsbeschlüsse zur Personalentwicklung

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wann wird der Senat die Beschlüsse des Abgeordnetenhauses vom 21.11.2013 zur Personalpolitik (speziell: Drucksache 17/1323, Drucksache 17/1325, Drucksache 17/1326) umsetzen?

Zu 1: Mit den o.a. Drucksachen hat das Abgeordnetenhaus den Senat aufgefordert, aufgabenkritische Personalbedarfskonzepte für die gesamte Berliner Verwaltung sowie Personalentwicklungskonzepte vorzulegen, den Wissenstransfer und eine qualifizierte Personalgewinnung und -bindung sicherzustellen.

Der Senat hat dem Abgeordnetenhaus mit Vorlagen vom 26.08.2014 (rote Nr. 1605; UA PHPW Nr. 0116) zur Dr. 17/1323 zum Personalbedarfskonzept sowie zur Drucksache 17/1325 über Personalentwicklung und Wissenstransfer (rote Nr. 1604, PHPW 0117) berichtet.

Insbesondere der Bericht zum Personalbedarfskonzept wurde – insbesondere wegen mangelnder Ausführungen zur Aufgabenkritik – in der ersten Beratung stark kritisiert. Das Abgeordnetenhaus erteilte ergänzende Berichtsaufträge an alle Verwaltungen. Die gewünschten Ergänzungsvorlagen, die neben Aussagen zu aufgabenkritischen Überlegungen oder Prozessen auch Aussagen über Maßnahmen des Wissenstransfers, der Nachwuchskräftegewinnung, der Personalentwicklung und des Gesundheitsmanagements enthalten, liegen nunmehr vor und sind in der Sitzung des Unterausschusses Produkthaushalt und Personalwirtschaft (PHPW) am 17.02.2015 beraten worden.

Der Bericht „Personalentwicklung und Wissenstransfer“ beinhaltet als Anlage die Personalentwicklungskonzepte aller Verwaltungen. Personalentwicklungskonzepte werden dezentral in der Zuständigkeit der jeweiligen Verwaltungen erstellt; da nur diese den Bedarf an Maßnahmen und die notwendigen Inhalte derselben für das von ihnen betreute Personal einschätzen können.

Mit der Umsetzung der Aufforderungen des Abgeordnetenhauses (s. Drucksache 17/1326 „Qualitative Personalgewinnung und Personalbindung forcieren“) ist bereits Anfang 2014 begonnen worden. Die umzusetzenden Maßnahmen sind komplex.

Dies ergibt sich aus der Vielzahl sich überschneidender Handlungsfelder und beteiligter Verwaltungen und erfordert deshalb die Einbeziehung der unterschiedlichsten Akteure, um zu von allen gemeinsam getragenen Maßnahmen zu kommen. Dieser Prozess ist zeitintensiv. Ergebnisse lassen sich zunächst an Teilschritten ablesen. Entsprechende Berichte liegen zum Teil bereits vor oder befinden sich im parlamentarischen Verfahren, zum Beispiel der Bericht der Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) an den Unterausschuss Produkthaushalt und Personalwirtschaft vom 29.01.2014 über eine geänderte Praxis bei der Gewinnung von Personal mit Berufserfahrung und Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern (PHPW Nr. 0105).

2. Wann wird der Senat das vom Parlament beauftragte aufgabenkritische Gesamtkonzept mit verbindlichen Zielzahlen für die einzelnen Verwaltungen vorlegen?

Zu 2.: Mit der Vorlage zur Fortschreibung des Personalbedarfskonzepts vom 26.08.2014 hat der Senat die mit dem vorhergehenden Personalbedarfskonzept vom 25.06.2013 beschlossenen Einsparvorgaben je Senatsverwaltung bestätigt. Die jeweiligen Abbauraten sollen grundsätzlich bis zum Ende des Jahres 2016 erbracht werden, feste Abbauzahlen pro Jahr sind nicht vorgesehen. Dieser Beschluss hat weiterhin Bestand.

Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass durch den demografischen Wandel bei gleichzeitig wachsender Bevölkerungszahl eine Anpassung an die aktuellen Entwicklungen erforderlich ist.

Der Senat vertritt daher die Auffassung, dass es sich bei den festgelegten Zielvorgaben nicht um einen Fixwert handeln kann. Die Zielgrößen sind vielmehr in Abhängigkeit der Entwicklungen der sie bestimmenden Faktoren im Zeitablauf ggf. anzupassen.

Die Planung und Festlegung des landesweiten Personalbedarfs ist dabei aber auch künftig keine Frage der Beliebigkeit: Aktuell ist ein Personalbedarf von insgesamt fast 104.000 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) anerkannt, der – da ein weiter anhaltendes Bevölkerungswachstum der Stadt prognostiziert wird – in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter ansteigen kann.

3. Inwieweit decken sich die bis jetzt ergriffenen Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchskräften und Personalgewinnung mit dem mittel- und langfristigen Personalbedarf (Bitte Zahlenvergleich)?

Zu 3.: Zur Fluktuation gehen die Häuser gemäß ihrer Meldungen zum Personalbedarfskonzept insgesamt von folgenden Zahlen aus:

- Rd. 10.600 VZÄ bis einschließlich 2016
- Rd. 17.700 VZÄ bis einschließlich 2018 und
- Rd. 24.200 VZÄ bis einschließlich 2020

Soweit Arbeitsgebiete im Bereich des vergleichbar (ehemaligen) mittleren Dienstes der allgemeinen nicht-technischen Verwaltung nachzubersetzen sind, geschieht dies im Regelfall für den Bereich der Hauptverwaltung durch die von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport zentral ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten bzw. Kaufleute für Bürokommunikation (neue Bezeichnung:

Büromanagement). Im Jahr 2014 haben insgesamt 315 Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildungsgänge im Anschluss an ihre Ausbildung einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten.

Darüber hinaus werden – für die Hauptverwaltung ebenfalls zentral von der Senatsverwaltung für Inneres und Sport – Beamtinnen und Beamte auf Probe im ersten und zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eingestellt, im Jahr 2014 waren dies insgesamt 97 im ersten Einstiegsamt sowie 23 im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (vgl. hierzu Antwort auf die Schriftliche Anfrage Nr. 17/15294), hinzu traten 13 Trainees.

Ein nicht unwesentlicher Teil erforderlicher Nachbesetzungen erfolgt durch Außeneinstellungen, da die Ausbildung nicht verwaltungsintern durchgeführt wird, sondern beispielsweise Fachhochschul- oder Hochschulabsolventinnen und Fachhochschul- und Hochschulabsolventen benötigt werden (beispielsweise Bauingenieurinnen/Bauingenieure, Architektinnen/Architekten oder Ärztinnen/Ärzte, aber auch Lehrerinnen/Lehrer und auch Regierungsinspektorinnen/Regierungsinspektoren, die erst nach Abschluss ihres FH-Studiums als Beamtin oder Beamte auf Probe eingestellt werden). Eine bloße Gegenüberstellung der Ausscheidenszahlen mit dem Ausbildungsbedarf führt daher zu keiner validen Aussage.

*Interne Ausbildungserfordernisse* ergeben sich (neben dem allgemeinen Verwaltungsdienst) im Wesentlichen in den Vollzugsbereichen und im Bereich der Berliner Finanzämter, in geringerem Maße auch in den weiteren Verwaltungsbereichen.

Im Einzelnen stellt sich der Ausbildungsbedarf nach den Meldungen der Verwaltungen zum Personalbedarfskonzept wie folgt dar:

Bereich/Ausbildungsbedarf bis...	2016	2018	2020
Polizeipräsident von Berlin	2.690	4.660	6.650
Feuerwehr	505	765	1.023
Justiz (Gerichte, soweit interne Ausbildung und Vollzug)	394	892	1.424
Finanzämter	900	1.500	2.200
Sonstige fachspezifische Ausbildung	52	84	108

Darüber hinaus sind zur Gewinnung qualifizierten Personals bisher folgende Maßnahmen angestoßen oder umgesetzt worden:

- Teilweise Öffnung durch die von den Fachverwaltungen erlassenen Laufbahnverordnungen; Ausführungsvorschriften sind teilweise noch in der Bearbeitung
- Der Vorbereitungsdienste für den Justizvollzug und den feuerwehrtechnischer Dienst ist für Bewerberinnen und Bewerber ohne deutsche Staatsbürgerschaft geöffnet worden.

- Zur Deckung des Personalbedarfs können förderliche Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit bei der Zuordnung zu Erfahrungsstufen berücksichtigt werden. Daneben bestehen Entgeltanreize durch die Zahlung von Zulagen durch die Vorweggewährung von Stufen. SenFin hat beide Instrumente den Dienststellen zur Anwendung freigegeben.
- Zum 1. Januar 2015 wurde ein neues außertarifliches Bezahlungssystem eingeführt, das finanzielle Anreize für die Übernahme von Leitungsfunktionen schafft.

4. Wann wird der Senat das vom Parlament beauftragte Leitbild für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber zur Verbesserung des Arbeitgeberimages und eine Modernisierung der Führungskultur vorlegen?

Zu 4.: Zu dem Beschluss des Abgeordnetenhauses über "Personalpolitik IV: Qualitative Personalgewinnung und Personalbindung forcieren" (Drs. 17/1326) hat der Senat am 20.01.2015 u.a. die dauerhafte Übernahme von Nachwuchskräften des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes (Verwaltungsfachangestellte und Kaufleute für Bürokommunikation) vereinbart, die ihre Ausbildung bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport für den Bereich der Hauptverwaltung mit einer Ausbildungsnote von 3,49 oder besser und persönlicher Eignung erfolgreich abgeschlossen haben. Der Senat strebt in diesem Zusammenhang an, dass die Bezirke bei ihren entsprechenden Auszubildenden in gleicher Weise verfahren. Eine Gesamtdarstellung der Aktivitäten und Absichten zu den vielen weiteren Teilaspekten, die der o.g. Beschluss des Abgeordnetenhauses anspricht, bitte ich dem ebenfalls am 20.1.2015 vom Senat beschlossenen Bericht an das Abgeordnetenhaus zur Umsetzung dieser Aufforderung zu entnehmen.

5. Welche Maßnahmen wurden seitdem zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen?

Zu 5.: Als eine Maßnahme führt die Senatsverwaltung für Inneres und Sport die Verhandlungen mit dem Hauptpersonalrat über eine landesweite Rahmendienstvereinbarung zur Telearbeit fort. Die angestrebte Vereinbarung soll durch die Festlegung von Rahmenbedingungen die Möglichkeit eröffnen, dass unter Abwägung der dienstlichen Erfordernisse mit den Belangen der Beschäftigten der Berliner Verwaltung im Hinblick auf die Vereinbarkeit ihrer dienstlichen Pflichten mit ihrer persönlichen Lebensführung die Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben in Telearbeit vereinbart werden kann.

Darüber hinaus sind noch weitere Maßnahmen zertifiziert worden, beispielsweise im Bereich der Senatsverwaltung für Finanzen:

- Einrichtung eines Eltern-Kind- Zimmers
- Bereitstellung von Kita-Plätzen in der Nähe (in Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Inneres und Sport sowie der Senatskanzlei).

Mehrere Dienststellen des Landes sind inzwischen im Rahmen des „audit berufundfamilie“ als familienbewusste Unternehmen zertifiziert.

Der Senat bereitet darüber hinaus eine landesweite Initiative vor, um auf **bestehende Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung** hinzuweisen bzw. selten genutzte Teilzeitmodelle bekannter zu machen.

6. Inwiefern wurde mehr Durchlässigkeit im Sinne des seit Januar 2013 gültigen Laufbahngesetzes in den Laufbahngruppen hergestellt?

Zu 6.: Die Forderung nach mehr Durchlässigkeit wurde grundsätzlich durch die Neufassung der Laufbahnverordnung für den allgemeinen Verwaltungsdienst (LVO-AVD), die am 23. März 2013 im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin auf Seite 41 ff. verkündet und am 24. März 2013 in Kraft getreten ist, erfüllt.

Die Verordnung ist Teil der Dienstrechtsmodernisierung im Land Berlin und dient der weiteren Ausgestaltung des neuen Laufbahnrechts. Da das neue Laufbahngesetz grundlegende Änderungen, insbesondere zur Gestaltung der Laufbahnfachrichtungen und der Laufbahngruppen, umfasst, wurden die bisherigen Laufbahnverordnungen der neuen Rechtslage angepasst. So kam es u. a. zu einer Reduzierung der Laufbahnfachrichtungen und -gruppen und in Folge dessen zu einer größeren Transparenz. Durch diese Reduzierung folgte auch eine erhöhte horizontale und vertikale Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen, so dass mehr Flexibilität geschaffen wurde.

Um die Regelungen zu konkretisieren, wurde der Entwurf einer Verwaltungsvorschrift über die Auswahl und die Einführung von Beamtinnen und Beamten mit Hochschulabschluss in die Einstiegsämter der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst, Laufbahnzweig nichttechnischer Verwaltungsdienst (VV Auswahl) als Referentenentwurf erarbeitet. Dieser soll zeitnah in das Verwaltungsbeteiligungsverfahren gegeben werden.

Inhaltliche Schwerpunkte des Referentenentwurfes sind:

- Ausgestaltung des Verfahrens nach § 16 Abs. 1 LVO-AVD (Dienstl. Qualifizierung und Erprobungszeit, erstes Einstiegsamt)
- Ausgestaltung des Verfahrens nach § 24 LVO-AVD (Dienstl. Qualifizierung und Erprobungszeit, zweites Einstiegsamt)
- Darüber hinaus enthält der Entwurf Regelungen zum Ablauf des Verfahrens von der Antragstellung bis zur Feststellung der Gleichwertigkeit der dienstlichen Qualifikation.

Berlin, den 25. Februar 2015

In Vertretung

Klaus Feiler  
Senatsverwaltung für Finanzen

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 27. Feb. 2015)