

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Bettina König (SPD)**

vom 11. Januar 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. Januar 2018)

zum Thema:

Personalgewinnung in der Berliner Verwaltung

und **Antwort** vom 29. Januar 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 31. Jan 2018)

Senatsverwaltung für Finanzen

Frau Abgeordnete Bettina König (SPD)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/13 154

vom 11. Januar 2018

über Personalgewinnung in der Berliner Verwaltung

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

1) Wie lange dauerte ein Stellenneubesetzungsverfahren von der Ausschreibung bis zum Dienstantritt in der Berliner Verwaltung in den Jahren 2015, 2016 und 2017 jeweils durchschnittlich?

Zu 1.:

Siehe Antwort zu 9.

2) Wie lange dauerte es in den Jahren 2015, 2016 und 2017 jeweils durchschnittlich, bis ein/e Bewerber/in auf eine Bewerbung eine Eingangsbestätigung der jeweils zuständigen Stellen erhielt?

Zu 2.:

Gemäß § 33 Abs. 1 der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung – Allgemeiner Teil (GGO I) soll in Verfahren, in denen zu übersehen ist, dass die abschließende Bearbeitung länger als zwei Wochen dauern wird, unverzüglich eine Eingangsbestätigung mit einem Hinweis auf die voraussichtliche Dauer des Verfahrens erteilt werden. Insofern wurden Durchschnittswerte weder erhoben noch erscheint eine Erhebung zielführend, da die in der GGO I enthaltenen Bestimmungen für die Berliner Verwaltung verbindlich sind.

3) Mit welchen konkreten Maßnahmen soll die Personalgewinnung in der Berliner Verwaltung beschleunigt und effektiver gestaltet werden?

Zu 3.:

Siehe Antwort zu 9.

4) In welchen Einrichtungen der Berliner Verwaltung waren in 2016 und 2017 jeweils keine Online-Bewerbungen sondern ausschließlich Bewerbungen per Post möglich?

Zu 4.:

Seit November 2014 haben zahlreiche Behörden der Berliner Verwaltung die Möglichkeit genutzt, das Bewerbungsverfahren komplett elektronisch abzuwickeln. Darunter fallen die Ausschreibung einer Stelle, der Eingang der Bewerbung und die Kommunikation zwischen Einstellungsbehörde und Bewerberin bzw. Bewerber. Die evtl. Durchführung eignungsdiagnostischer Verfahren und die Zu-/Absage werden durch ein modernes IT-gestütztes Bewerbungs- und Einstellungsverfahren voll elektronisch abgewickelt.

In den Jahren 2016 und 2017 wurde das E-Recruiting-System von insgesamt 24 Behörden genutzt.

Nr.	Behörde	Art des Stellenangebots	
		Nachwuchskraft	Planstellen
1	Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	X	
2	Bezirksamt Lichtenberg	X	
3	Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf	X	

4	Bezirksamt Mitte	X	X
5	Bezirksamt Neukölln	X	X
6	Bezirksamt Pankow	X	
7	Bezirksamt Reinickendorf	X	X
8	Bezirksamt Spandau	X	X
9	Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf	X	
10	Bezirksamt Treptow-Köpenick	X	X
11	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie		X
12	Senatsverwaltung für Finanzen	X	X
13	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	X	X
14	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen		X
15	Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz		X
16	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe		X
17	Berliner Forsten	X	X
18	Berliner Feuerwehr	X	X
19	Justizvollzugsbehörde	X	X
20	Kammergericht	X	
21	Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten		X
22	Landesverwaltungsamt		X
23	Verwaltungsakademie		X
24	Der Polizeipräsident in Berlin (Polizeiverwaltung)		X

5) Wann werden die Möglichkeiten des E-Recruitings flächendeckend in der Berliner Verwaltung genutzt werden?

Zu 5.:

Mit dem Signal des Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)-Lenkungsrates am 27.2.2017 wurde das IT-Verfahren gemäß den IT-Organisationsgrundsätzen der Berliner Verwaltung zu einem IT-Querschnittsverfahren anerkannt und damit die zentrale Beteiligung der Gremien erforderlich. Die zunehmend zentrale IT-Steuerung im Land Berlin (Berliner E-Government-Gesetz) wird den Rollout des E-Recruiting-Systems zudem befördern und zu einem verbindlichen Einsatz in den Einstellungsbehörden der Berliner Verwaltung führen. Trotz der Verbindlichkeit des Einsatzes des E-Recruiting-Systems liegt die Verantwortung für die praktische Einführung des E-Recruiting-Systems weiterhin bei den jeweiligen Behörden.

6) Inwiefern wurden im Jahr 2017 die Personalauswahlprozesse in der Berliner Verwaltung gebündelt und standardisiert?

Zu 6.:

Siehe Antwort zu 9.

7) Gibt es ein standardisierte Verfahren für Initiativbewerbungen in allen Behörden der Berliner Verwaltung? Wenn ja, wie sieht dieses aus? Wenn nein, warum nicht und für wann ist die Einführung eines solchen geplant?

Zu 7.:

Siehe Antwort zu 9.

8) In welchen Verwaltungen werden bei Bewerbungen die Beschäftigtenvertretungen parallel am Auswahlprozess beteiligt?

Zu 8.:

Die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes Berlin (PersVG) stehen einer parallelen Beteiligung von Personalvertretung, Frauenvertreterin und Schwerbehindertenvertretung nicht entgegen. Für den Zeitpunkt der Beteiligung der Frauenvertreterin bestimmt § 17 Abs. 2 Satz 4 Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG) dagegen, dass die Beteiligung vor dem Personalrat (in dringenden Fällen zeitgleich) erfolgt.

Ob und in welchen Verwaltungen eine „parallele Beteiligung“ erfolgt, ist nicht bekannt.

9) Inwiefern wurden Ausschreibungsmethodiken und Ausschreibungstexte im Jahr 2017 modernisiert und attraktiver sowie allgemeinverständlich gestaltet?

Zu 1., 3., 6., 7. und 9.:

Seit geraumer Zeit besitzt die Optimierung der Stellenbesetzungsverfahren im Land Berlin hohe Priorität. Erklärtes Ziel ist die Verkürzung der Verfahrensdauer auf drei bis vier Monate ab Ausschreibung. Seit mehreren Jahren findet hierzu eine regelmäßige Berichterstattung an unterschiedliche Gremien statt (z. B. zu Auflage 22 zum Haushalt 2016/2017), die anhand der Parlamentsdokumentation (<https://www.parlament-berlin.de/de/Dokumente/Parlamentsdokumentation>) lückenlos nachvollzogen werden kann.

Die zur Verfahrensoptimierung vorgesehenen Maßnahmen sowie der jeweilige Umsetzungsstand wurden hier eingehend dargestellt (z. B. Drucksache 17/2815 vom 30.03.2016). Auch Angaben zur bisherigen Dauer der Stellenbesetzungsverfahren waren wiederholt Gegenstand der Berichterstattung (z. B. Bericht PVPP-Nr. 0016 vom 10.03.2017).

Wesentlicher Bestandteil der Prozessoptimierung ist die Bündelung und Standardisierung von Auswahlprozessen (siehe z. B. Drucksache 18/0380 vom 02.06.2017). In diesem Kontext wird auch die Modernisierung der Ausschreibungsmethodik verfolgt. Hierfür werden unter anderem die Ausführungsvorschriften über die Ausschreibung von Beamtenstellen (AV Stellenausschreibung) überarbeitet.

Die Beschleunigung der Stellenbesetzungsverfahren ist vom Senat auch als personalpolitischer Arbeitsschwerpunkt für die Jahre 2017 und 2018 festgeschrieben worden (vgl. Personalpolitisches Aktionsprogramm 2017/2018) und Gegenstand der Auflage 17 zum Haushalt 2018/2019. Im Rahmen dieser Auflage wird die regelmäßige Berichterstattung fortgesetzt und über die weiteren Entwicklungen erneut zum Stichtag 30.06.2018 berichtet. Die von der Regierungskoalition erklärte Absicht zum Aufbau einer „Betreuung von Initiativbewerbungen“ ist ebenfalls Bestandteil der Arbeitsplanung für das Jahr 2018.

10) Wie soll das Ziel umgesetzt werden, auch außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbene förderliche berufliche Erfahrungen bei Besoldung/Vergütung/Eingruppierung in eine Erfahrungsstufe stärker zu berücksichtigen und damit den öffentlichen Dienst für Quereinsteiger attraktiver zu gestalten?

Zu 10.:

a) Tarifbereich

Für die Tarifbeschäftigten gelten seit Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Land Berlin zum 1. November 2010 (für Lehrkräfte bereits zum 1. September 2008) die Stufenregelungen des § 16, die auf die Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung in einem früheren Arbeitsverhältnis bzw. auf förderliche Zeiten in früheren beruflichen Tätigkeiten abstellen. Dabei ist es unerheblich, ob diese einschlägigen Berufserfahrungen bzw. förderlichen Zeiten innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben wurden.

Einschlägige Berufserfahrung im Sinne des Tarifvertrages ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.

Klassische Quereinsteiger (jemand kommt aus einem anderen Beruf) weisen naturgemäß keine einschlägigen Berufserfahrungen auf. In Personalmangelfällen können diesen tarifgemäß beruflich verbrachten Zeiten ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die erworbenen beruflichen Erfahrungen zumindest förderlich (im Sinne von nützlich) für die auszuübenden Aufgaben sind. Diese „förderlichen Zeiten“ können innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes verbracht worden sein.

b) Beamtenbereich

Nach § 28 Absatz 1 Satz 2 Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin (BBesG ÜF Bln) können im Rahmen der ersten Stufenfestsetzung weitere hauptberufliche Zeiten als Erfahrungszeit ganz oder teilweise anerkannt werden, sofern diese Zeiten für die dienstliche Verwendung förderlich sind. Förderlich sind Zeiten, die für die Wahrnehmung der künftigen Dienstaufgaben von konkretem Nutzen oder Interesse sind. Die frühere Tätigkeit sollte somit in einem sachlichen Zusammenhang zu den Anforderungen der künftig auszuübenden Tätigkeit der betreffenden Laufbahngruppe stehen.

Eine vollumfängliche Anerkennung kommt für hauptberufliche Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes in Frage, wenn deren Tätigkeit als gleichwertig anzusehen ist. Dies ist dann gegeben, wenn die Tätigkeit in ihrer Wertigkeit zum überwiegenden Teil der Funktionsebene des konkreten Dienstpostens, mindestens jedoch einer Tätigkeit der jeweiligen Laufbahngruppe, für welche die Erfahrungszeiten angerechnet werden sollen, entspricht.

Eine nur teilweise Anerkennung kommt für hauptberufliche Zeiten außerhalb und innerhalb des öffentlichen Dienstes in den Fällen in Betracht, in denen die frühere Tätigkeit für die neue Tätigkeit zeitlich oder inhaltlich nur in geringerem Umfang eine Rolle spielt (vgl. Rundschreiben der Senatsverwaltung für Inneres und Sport I Nr. 100/2011 Abschnitt B, Rz. 2.3.3).

In besonderen Einzelfällen, insbesondere zur Deckung des Personalbedarfs, können nach § 28 Absatz 1 Satz 4 BBesG ÜF Bln Zeiten zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen als Erfahrungszeit berücksichtigt werden, soweit sie von konkretem Nutzen oder Interesse für den Dienstherrn sind und nicht im Rahmen von hauptberuflichen Zeiten erworben wurde, die bereits nach § 28 Absatz 1 Satz 2 anerkannt wurden.

Das heißt, dass im Einzelfall, ohne Berücksichtigung dieser Zeiten bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe die Gefahr bestünde, dass der Personalbedarf qualitativ oder quantitativ nicht ausreichend gedeckt werden könnte.

Anwendungsfälle dürfte es insbesondere in Laufbahnen geben, in denen sich die Rekrutierung von Nachwuchskräften wegen Bewerbermangel schwierig gestaltet, wo auf Grund der schwierigen Arbeits- und Rahmenbedingungen eine hohe Personal-Fluktuation herrscht (bspw. im Sozialamt) oder die Spezialkenntnisse erfordern, die auch in der Privatwirtschaft gefragt sind und dort höher vergütet werden (bspw. Laufbahnen des technischen Dienstes). Hier können als Anreiz zur Annahme des Einstellungsangebotes die vom Bewerber nachgewiesenen Zeiten zusätzlicher Qualifikationen anerkannt werden, die laufbahnrechtlich nicht gefordert werden, aber für den Dienstherrn von Nutzen sind.

Hierunter fallen insbesondere auch die außerhalb des Erwerbs der Laufbahnbefähigung absolvierten Zeiten in Studiengängen, Qualifikationslehrgängen und unterhältige Tätigkeiten nach § 28 (1) Satz 2 BBesG ÜF Bln. (vgl. Rundschreiben der Senatsverwaltung für Inneres und Sport I Nr. 100/2011 Abschnitt B, Rz. 2.3.4).

Die Entscheidung, ob und in welchem Umfang eine Anerkennung hauptberuflicher förderlicher Zeiten nach § 28 Absatz 1 Satz 2 und 4 BBesG ÜF Bln erfolgt, liegt gemäß § 28 Absatz 1 Satz 5 BBesG ÜF Bln im Ermessen der obersten Dienstbehörde bzw. der von ihr bestimmten Stelle.

Weiterhin verweise ich zu der Thematik „Anerkennung von Erfahrungszeiten“ grundsätzlich auf das Rundschreiben I der Senatsverwaltung für Inneres und Sport Nr. 100/2011 (Rz. 2.3.3.ff.).

11) Verwenden alle Dienststellen die einheitliche Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“? Wenn nein, welche nicht und warum?

Zu 11.:

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat umfangreiche Voraussetzungen für die behördliche Verwendung der landesweiten Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“ geschaffen: Der Beschluss des Senats vom 26.04.2016 (damals auf Vorlage des Senators für Inneres und Sport) schafft mit dem Dachmarkenkonzept einen einheitlichen Rahmen in der Außendarstellung aller Einstellungsbehörden und ermöglicht die Ergänzung behördlicher Aktivitäten im Bereich Personalmarketing. Die Senatsverwaltung für Finanzen stellt allen Einstellungsbehörden Richtlinien zur Anwendung der Markenelemente von „Hauptstadt machen“ (z.B. Logos, Farb- und Bildwelt, Schriften) und Muster zur Gestaltung von Online- wie Printformaten (z.B. Stellenanzeigen, Poster, Flyer, Werbeartikel) zur Verfügung. Zahlreiche dieser Printprodukte zur behördenübergreifenden Bewerbung der Berliner Verwaltung als Arbeitgeberin wurden von der Senatsverwaltung für Finanzen zentral erstellt, finanziert und an die Einstellungsbehörden verteilt.

Die Gestaltungselemente der Marke „Hauptstadt machen“ sind insbesondere designgebend für das seitens der Senatsverwaltung für Finanzen betriebene landesweite Karriereportal (berlin.de/karriereportal), welches Informationen zu den Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten der Berliner Behörden zusammenfasst und eine Bühne für behördliche Aktivitäten in der Personalwerbung und –rekrutierung unter der Marke „Hauptstadt machen“ bietet. Neunzehn Berliner Behörden begaben sich weiterhin am 10./11. November 2017 auf der größten Ausbildungs- und Studienmesse der Hauptstadtregion „Einstieg“ unter das „Dach“ der Marke „Hauptstadt machen“ und präsentierten an einem gemeinsamen Messestand der Berliner Verwaltung die Vorzüge einer Mitarbeit in den Behörden. Ein weiteres Beispiel für die behördenübergreifende Verwendung von „Hauptstadt machen“ ist die Produktion eines Arbeitgebervideos, welche die Vielfältigkeit der Berufsmöglichkeiten der Hauptstadt unterstreicht. Dieses und weitere „Hauptstadt machen“-Arbeitgebervideos sind im Karriereportal abrufbar:

<http://www.berlin.de/karriereportal/berlin-als-arbeitgeberin/artikel.468592.php>

Das zentrale Angebot der Markennutzung seitens der Senatsverwaltung für Finanzen ersetzt allerdings ausdrücklich nicht die weitere Nutzung und Etablierung behördlicher Marken. „Hauptstadt machen“ ist vielmehr als Dachmarke konzipiert, die behördliche Marketingaktivitäten ergänzt. Dies entspricht dem Grundsatz der dezentralen Ressourcenverwaltung, die den Einstellungsbehörden Art und Umfang personalwerblicher Maßnahmen überlässt. Es existiert keine Gesamtschau über Formen und Anzahl personalwerblicher Aktivitäten der Einstellungsbehörden, die Rückschlüsse auf die Intensität der Nutzung von „Hauptstadt machen“ zuließe.

12) Inwieweit wurde die einheitliche Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“ bereits zu einer einheitlichen Unternehmenskultur entwickelt?

Zu 12.:

Der Senat hat in den Richtlinien der Regierungspolitik festgelegt, die landesweite Arbeitgebermarke „Hauptstadt machen“ zu einer einheitlichen Unternehmenskultur (Corporate Identity) auszubauen. Entsprechend ist dieses Ziel in das Personalpolitische Aktionsprogramm des Senats aufgenommen worden. Darin ist ausgeführt, dass der Senat in 2018 dazu einen Zeit- und Maßnahmenplan erarbeitet.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich kulturelle Veränderungen über einen längeren Zeitraum entwickeln und ein Zeitpunkt, zu dem die Entwicklung als abgeschlossen gilt, nicht bestimmt werden kann. Das Anliegen des Senats ist es, in einem gesteuerten Prozess mit der Entwicklung einer als positiv wahrgenommenen Unternehmenskultur zu beginnen. Per Definition stellt eine Unternehmenskultur den Rahmen, d. h. die handlungsleitenden Werte und Überzeugungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte, dar. Diese handlungsleitenden Werte und Überzeugungen müssen in einem Diskurs mit möglichst vielen Beteiligten erarbeitet oder weiterentwickelt sowie sichtbar gemacht werden. Vorstellbar ist, dass 2019 dieser Diskurs mit Unterstützung einer Kommunikationsagentur eröffnet wird und zunächst mit der Erarbeitung eines Leitbildes begonnen wird.

13) Welche Behörden sind bereits als familienfreundliche Betriebe zertifiziert und welche streben dies für 2018 an?

Zu 13.:

Zu dieser Frage hat der Senat dem Abgeordnetenhaus im Rahmen der Haushaltsberatungen 2018/2019 berichtet. Auf diesen Bericht (PVPP 0051) vom 17.10.2017 wird verwiesen.

Berlin, den 29. Januar 2018

In Vertretung

Klaus Feiler

Senatsverwaltung für Finanzen