

**Drucksachen**  
der Bezirksverordnetenversammlung  
Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin  
5. Wahlperiode

**Ursprung:** Große Anfrage  
CDU-Fraktion  
Klose/Hertel/Hartmann

TOP-Nr.:

**Große Anfrage**

**DS-Nr: 1010/5**

Beratungsfolge:

| Datum      | Gremium |                   |
|------------|---------|-------------------|
| 17.01.2019 | BVV     | BVV-027/5 vertagt |
| 21.02.2019 | BVV     | BVV-028/5         |

**Personalentwicklung Fehlanzeige?**

Wir fragen das Bezirksamt:

1.

*Haben das Bezirksamt und insbesondere der Bezirksbürgermeister ein konkretes Konzept, um die im Resort Personal des Bezirksbürgermeisters rund 24% unbesetzten Stellen und im übrigen Bezirksamt etwa 16 % unbesetzten Stellen im Kalenderjahr 2019 signifikant zu reduzieren, und wenn ja, welches Konzept gibt es und welchen konkret definierten Zeit-/Maßnahmeplan gibt es dazu?*

Die Bearbeitung insbesondere von Stellenbesetzungsverfahren ist in der hiesigen Bezirksverwaltung traditionell stark dezentral ausgeprägt und erfordert ein zielgerichtetes Miteinander der fünf Abteilungen mit den zentralen Services, vor allem mit dem inzwischen eingerichteten Zentralen Bewerbungsbüro. Alle Beteiligten arbeiten in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich intensiv daran, so schnell wie möglich die erforderlichen Stellenbesetzungen zu realisieren. In dem zweiten sog. „WIR-Workshop“ am 2. April geht es um die Fortführung und Vertiefung der beiden wichtigen Handlungsfelder „Steigerung der Arbeitgeberattraktivität“ und „Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens“ zusammen mit den zentral wie dezentral Personalverantwortlichen.

Ein vom Bezirksamtskollegium beschlossenes Personalentwicklungskonzept über alle fünf Abteilungen hinweg gibt es bisher nicht, wird jedoch als notwendig erachtet. Dies wird u.a. Thema der am 9. April stattfindenden Klausurtagung des Bezirksamtskollegiums sein.

Bei den unbesetzten Stellen handelt es sich um den Grundbedarf der Verwaltung. Daher ist grundsätzlich eine zeitnahe Besetzung der vakanten Stellen angestrebt.

Die jeweiligen Ämter und Fachbereiche sind sensibilisiert, bei altersbedingtem Ausscheiden von Beschäftigten rechtzeitig eine Überprüfung des Aufgabengebietes vorzunehmen, um ggf. die Grundlage für ein neues Anforderungsprofil sowie Beschreibung des Aufgabengebietes sowie notwendiger Bewertung zu schaffen. Zu den geplanten Abgängen führt die jeweilige Büroleitung eine entsprechende Übersicht, um diesen Prozess sicherzustellen. Dies ist in der Mehrheit der Fälle auch unproblematisch. Problematisch sind nicht geplante Abgänge, da hier kaum Steuerungsmöglichkeiten bestehen. Grundsätzlich ist auch im Kontext der dritten Frage darauf hinzuweisen, dass unbenommen der offenen Stellen und Ausschreibungen ein seit Jahren angespannter Personalmarkt vorliegt. Das bedeutet, dass jeder Bezirk nicht nur in Konkurrenz untereinander steht, sondern auch mit den Behörden des Landes, des Bundes und anderer Bundesländer. Wesentlich ist hier eine zentrale Verbesserung der Attraktivität des Landesdienstes. Dazu gehört nicht nur eine Verbesserung der Besoldungs- und Entgeltsituation sowie eine Gleichstellung der Beschäftigten auf Bezirksebene gegenüber der Senatsebene in der Wertigkeit gleichartiger Aufgabengebiete, sondern auch eine Modernisierung des Laufbahnrechtes, die Ausweitung von Telearbeit sowie die Verbesserung in Zustand und Ausstattung der Dienstgebäude sind wichtige Teilaspekte, um eine höhere Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen.

2.

*Wie hat sich der Krankenstand seit 2015 in den einzelnen Abteilungen/Fachbereichen entwickelt und wie kommt das Bezirksamt seiner Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach, da doch wohl 100% der Arbeit bewältigt werden muss?*

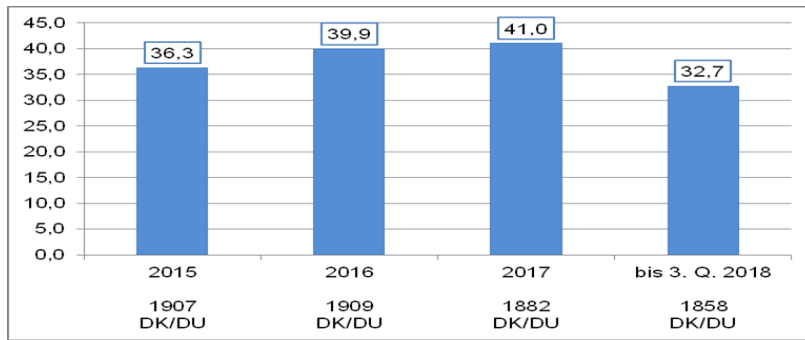
Die Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen wertet pro Quartal die Fehlzeiten für alle Bezirksämter (kapitelweise) aus, setzt diese ins Verhältnis zu der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl im Berichtsquartal und übersendet die Daten an uns. Die Daten stammen aus dem IT-gestützten Personalverwaltungsprogramm „IPV“. Es wird die Gesamtzahl der Kalendertage mit gemeldeten Erkrankungen, sog. Kalenderfehltag, einbezogen. Fehlzeiten von Bereichen mit weniger als drei Beschäftigten werden dabei nicht angegeben. Aufgrund der üblichen "Nachpflegezeit" in IPV von zwei Monaten und der Bearbeitungszeit der Statistikstelle werden die Daten mit einer Verzögerung von ca. vier Monaten zur Verfügung gestellt. Hier liegen die Zahlen bis zum 3. Quartal 2018 vor.

Die Angabe der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten ermöglicht nicht die Berechnung einer Sollzeit. Aufgrund dieser Datenstruktur ist eine Fehlzeiten- bzw. Gesundheitsquotenberechnung in % bisher nicht möglich. Die Statistikstelle Personal hat jedoch angekündigt, die Berichtsstruktur zum Januar 2019 zu ändern. Zukünftig werden die Daten in % (Gesundheitsquote) ermittelt und veröffentlicht.

Die folgenden Angaben beruhen auf Berechnungen aus dem hier vorliegenden Datenmaterial der Statistikstelle Personal:

### **Kalenderfehltag (KFT) pro Beschäftigte/r**

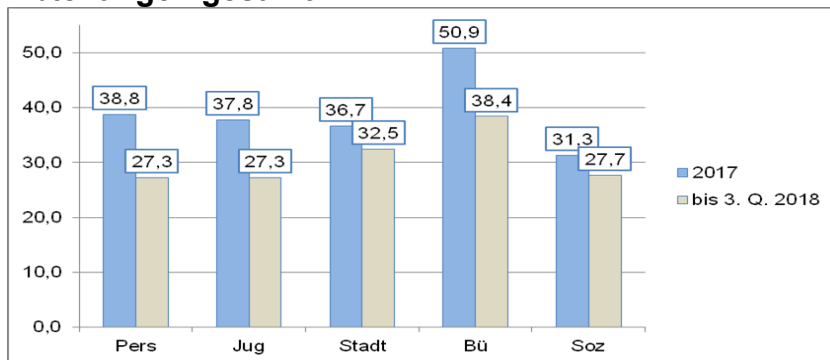
#### **Bezirksverwaltung gesamt**



\* DK/DU = Dienstkräfte im Jahresdurchschnitt

Da sich die Abteilungszuschnitte zum Jahr 2017 verändert haben, kann eine aussagekräftige abteilungsbezogene Darstellung für die Jahre 2015/2016 nicht erfolgen.

### Abteilungen gesamt



Bei der kapitelweisen Darstellung werden Bereiche  $\leq 20$  Personen aus Datenschutzgründen nicht dargestellt. Deren Kalenderfehltage fließen aber in die Abteilungsdaten (Abt. gesamt) mit ein.

### Abt. Personal, Finanzen und Wirtschaftsförderung

| Kapitel | Bereich                              | DK DU/ 2017 | KFT pro DK 2017 | DK DU/ 2018 | KFT pro DK bis 3. Quartal 2018 |
|---------|--------------------------------------|-------------|-----------------|-------------|--------------------------------|
| 3100    | Bezirksverordnetenversammlung        | 3,0         |                 | 3,0         |                                |
| 3300    | Bezirksbürgermeister/in              | 28,0        | 16,1            | 45,2        | 20,3                           |
| 3302    | Beschäftigtenvertretungen            | 5,4         |                 | 4,4         |                                |
| 3307    | Serviceeinheit Personal und Finanzen | 52,1        | 24,1            | 53,7        | 19,9                           |
| 3309    | Wirtschaftsförderung                 | 2,0         |                 | 1,7         |                                |
| 3350    | Geschäftsbereich 5                   | 7,9         |                 | 11,3        |                                |
| 3390    | Personalüberhang                     | 13,0        |                 | 13,0        |                                |

### Abt. Jugend, Familie, Bildung, Sport und Kultur

| Kapitel | Bereich            | DK DU/ 2017 | KFT pro DK 2017 | DK DU/ 2018 | KFT pro DK bis 3. Quartal 2018 |
|---------|--------------------|-------------|-----------------|-------------|--------------------------------|
| 3330    | Geschäftsbereich 3 |             |                 |             |                                |

|      |   |       |      |       |      |
|------|---|-------|------|-------|------|
|      |   | 17,9  |      | 15,4  |      |
| 3610 | Volkshochschulen                                | 14,2  |      | 16,7  |      |
| 3620 | Musikschulen                                    | 16,9  |      | 17,0  |      |
| 3630 | Kultur  | 8,7   |      | 9,4   |      |
| 3640 | Bibliotheken                                    | 53,0  | 39,6 | 53,2  | 36,7 |
| 3700 | Schule und Sport                                | 23,5  | 26,9 | 21,9  | 23,4 |
| 3715 | Sportförderung                                  | 50,7  | 37,6 | 48,3  | 22,6 |
| 4000 | Jugend  | 11,7  |      | 12,8  |      |
| 4011 | Einrichtungen der Jugendarbeit                  | 18,3  |      | 16,0  |      |
| 4021 | Kindertagesbetreuung                            | 19,3  |      | 15,2  |      |
| 4040 | Förderung von Familien und familiärer Erziehung | 148,8 | 29,5 | 151,9 | 24,5 |
| 4043 | Leistungen außerhalb SGB VIII                   | 23,6  | 46,7 | 27,6  | 31,7 |

### Abt. Soziales und Gesundheit

| Kapitel | Bereich                                       | DK DU/<br>2017 | KFT pro<br>DK 2017 | DK DU/<br>2018 | KFT pro<br>DK bis<br>3. Quar-<br>tal 2018 |
|---------|---|----------------|--------------------|----------------|---|
| 3320    | Geschäftsbereich 2                            | 26,0           | 32,8               | 23,4           | 21,4                                      |
| 3910    | Allgemeine soziale Leistungen                 | 159,3          | 45,0               | 165,0          | 34,0                                      |
| 3930    | Einrichtungen und Angebote für Senioren/innen | 3,0            |                    | 3,0            |   |
| 3940    | Kommunale Angebote der Wohnungslosenhilfe     | 1,0            |                    | 1,0            |   |
| 3960    | Leistungen nach SGB II - Kommunale Träger -   | 75,4           | 43,9               | 72,0           | 26,6                                      |
| 3981    | Ausbildungsförderung                          | 41,5           | 67,4               | 36,3           | 44,1                                      |
| 4100    | Gesundheit und Jugendgesundheitsdienst        | 136,3          | 29,8               | 136,3          | 26,5                                      |
| 4181    | Überregionale Gesundheitsaufgaben             | 23,3           | 25,0               | 22,6           | 24,0                                      |

### Abt. Bürgerdienste, Wirtschafts- und Ordnungsangelegenheiten

| Kapitel | Bereich                               | DK DU/<br>2017 | KFT pro<br>DK 2017 | DK DU/<br>2018 | KFT pro<br>DK bis<br>3. Quar-<br>tal 2018 |
|---------|---------------------------------------|----------------|--------------------|----------------|---|
| 3310    | Geschäftsbereich 1                    | 14,2           |                    | 9,0            |   |
| 3400    | Ordnung im öffentlichen Raum          | 115,8          | 50,2               | 123,2          | 40,7                                      |
| 3401    | Märkte                                | 7,0            |                    | 7,2            |   |
| 3500    | Bürgerdienste, Bürgerämter und Wahlen | 80,0           | 49,5               | 72,1           | 44,1                                      |

|      |  |      |      |      |      |
|------|--|------|------|------|------|
| 3501 | Standesamt und Staatsangehörigkeitsangelegenheiten | 37,4 | 53,8 | 37,9 | 41,4 |
| 3502 | Wohnungswesen                                      | 24,3 | 45,2 | 23,3 | 41,3 |
| 9550 | Parkraumkontrolle                                  | 90,1 | 92,1 | 80,9 | 77,5 |

### Abt. Stadtentwicklung, Bauen und Umwelt

| Kapitel | Bereich                                   | DK DU/<br>2017 | KFT pro<br>DK 2017 | DK DU/<br>2018 | KFT pro<br>DK bis<br>3. Quar-<br>tal 2018 |
|---------|---|----------------|--------------------|----------------|---|
| 3306    | Serviceeinheit Facility Management        | 170,4          | 27,0               | 142,7          | 23,8                                      |
| 3340    | Geschäftsbereich 4                        | 14,8           |                    | 22,8           | 11,4                                      |
| 3800    | Tiefbau und Straßenverwaltung             | 36,2           | 34,3               | 37,6           | 30,1                                      |
| 3810    | Landschaftsplanung, Grün- und Freiflächen | 133,7          | 43,9               | 130,3          | 34,3                                      |
| 3820    | Friedhöfe                                 | 46,0           | 56,7               | 46,0           | 63,4                                      |
| 3881    | Gärtnereien und Baumschulen               | 9,0            |                    | 8,9            |   |
| 4200    | Stadtentwicklung und Quartiersmanagement  | 29,5           | 49,1               | 29,6           | 31,4                                      |
| 4201    | Bau- und Wohnungsaufsicht                 | 31,3           | 33,8               | 31,6           | 28,2                                      |
| 4202    | Vermessung                                | 25,0           | 34,4               | 24,0           | 37,9                                      |
| 4300    | Umwelt- und Naturschutz                   | 26,7           | 27,4               | 27,6           | 18,3                                      |
| 4510    | Verwaltung von Finanzvermögen             | 7,1            |                    | 6,3            |   |

Der Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten kommt das Bezirksamt insofern nach, als dass bei Stellenvakanzen situativ je Organisationseinheit durch Vorgaben bzw. Vereinbarung von Prioritäten seitens der Vorgesetzten vorübergehend eine nicht 100%-ige Aufgabenerfüllung in Kauf genommen wird.

3.

*Warum und wie lange schon lässt es das Bezirksamt zu, dass die gesamte Arbeit in allen Ressorts von nur rund 80% der Beschäftigten geleistet werden muss und wie wird sich die Situation durch altersbedingte Fluktuation in 2019 und 2020 darstellen?*

Die Personalausstattung insbesondere der Bezirke ist aufgrund der dringenden Notwendigkeit der Konsolidierung des Landeshaushalts über mehr als eine Dekade hinweg aufgrund überdurchschnittlicher Personalkürzungen erheblich reduziert worden.

Mit der Freigabe der Wiederbesetzung aller verfügbarer Stellen, ergänzt um die inzwischen politisch gewollte Umsteuerung hin zu einem überwiegend aufgabenkritischen Personalaufwuchs, sollen die Bezirk wieder – mindestens – in die Lage ihrer ursprünglichen Leistungsfähigkeit versetzt werden. Dies ist angesichts der fortwährend wachsenden Stadt unabdingbar.

Allerdings hat sich inzwischen der Arbeitsmarkt insgesamt, vor allem aber in den besonders nachgefragten Berufen wie Ärzte/Ärztinnen, Sozialarbeiter/innen, Techniker/innen und auch bei Führungskräften, infolge des schon viel früher begonnenen demografischen Wandels zu einem spürbar arbeitnehmerfreundlichen Markt entwickelt.

Insoweit findet die Personalakquise ihre Grenzen in der Verfügbarkeit fachlich geeigneter Beschäftigter und in der mangelnden Attraktivität der Bezirksverwaltung schlechthin, da die Bezahlung gegenüber der Senatsebene, noch mehr aber gegenüber der Bundesverwaltung sowie der Verwaltung der benachbarten Gemeinden und Bundesländer in der Regel schlechter als die der Mitbewerber ist.

Insoweit stellt die erwartbare altersbedingte Fluktuation nicht mehr das alleinige Problem der Personalplanung dar, sondern vielmehr die zunehmende Zahl nicht planbarer Abgänge infolge der vorstehend genannten Faktoren.

Die altersbedingte Fluktuation für 2019 und 2020 sieht wie folgt aus:

| Abt.           | 2019 Bea. | 2019 Tarifb. | 2020 Bea. | 2020 Tarifb. | Summen:   |
|----------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| BzBm / Pers    | 2         | 1            | 1         | 1            | <b>5</b>  |
| Bü             | 0         | 3            | 2         | 3            | <b>8</b>  |
| Jug            | 6         | 6            | 2         | 5            | <b>19</b> |
| Soz            | 7         | 7            | 5         | 4            | <b>23</b> |
| Stadt          | 5         | 6            | 1         | 5            | <b>17</b> |
| <b>Summen:</b> | <b>20</b> | <b>23</b>    | <b>11</b> | <b>18</b>    | <b>72</b> |

**Zielsetzung aller Verantwortlichen ist es, die bereits teilweise erreichte Beschleunigung des Stellenbesetzungsverfahrens insgesamt weiter zu optimieren, stetig die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern und unsere Bezirksverwaltung als attraktiven Arbeitgeber im Wettbewerb zu platzieren. Dafür ist es wichtig, zu zusätzlichen Stellen zur Bewältigung der Personalveränderungen und des Personalaufwuchses zu kommen und spätestens bis zum Jahresende die Akquise-Stelle im Zentralen Bewerbungsbüro zu besetzen.**

Mit freundlichen Grüßen

Naumann