

**18. Wahlperiode**

## **Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Oliver Friederici (CDU) und Christian Goiny (CDU)**

vom 13. Januar 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 14. Januar 2020)

zum Thema:

**Mitarbeitersituation der BVG und der Berlin Transport (BT)?**

und **Antwort** vom 29. Januar 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 05. Februar 2020)

Herrn Abgeordneten Oliver Friederici (CDU) und  
Herrn Abgeordneten Christian Goiny (CDU)  
über  
den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin  
über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/22 112

vom 13. Januar 2020

über Mitarbeitersituation der BVG und der Berlin Transport (BT)?

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

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nur zum Teil in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) Anstalt öffentlichen Rechts um eine Stellungnahme gebeten, die von dort in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Sie wurde der Beantwortung zugrunde gelegt.

1. Wie lange dauert der Einstellungsprozess bei der BVG bei den klassischen Berufen Fahrdienst, Werkstatt, Verwaltung, Innendienst (ggfs. weitere)?

Zu 1.: Die BVG teilt mit, dass die Dauer des Einstellungsprozesses nicht pauschal beantwortet werden kann. Ziel ist es, den Prozess durchschnittlich und über alle Berufsgruppen innerhalb von 75 Tagen von Auftragsklärung bis Vertragsversand zur Einstellung erfolgreich umzusetzen. Die tatsächlichen Zeiten variieren stark je nach Berufsgruppe, Marktsituation und genutzten Bausteinen im Auswahlprozess (Testverfahren, Gesprächsformate, Tauglichkeitsuntersuchungen etc.).

Der Einstellungsprozess wird regelmäßig evaluiert und es werden Optimierungsprojekte für die individuellen Bedürfnisse und Anforderungen der einzelnen Berufs- und Zielgruppen umgesetzt. In diesem Zusammenhang wurde beispielsweise der Prozess für Fahrerinnen und Fahrer Omnibus 2019 neu aufgestellt. So konnte im vergangenen Jahr auch die Zielvorgabe von 500 Busfahrer/-inneneinstellungen realisiert und darüber hinaus übertroffen werden.

Die Fahrerrecruitingprozesse zeichnen sich durch eine breite Zielgruppe und hohe Quantität an Kandidatinnen und Kandidaten pro Jahr aus, die einen standardisierten und verhältnismäßig kurzen Prozess durchlaufen. Demgegenüber besteht bei Recruitingaktivitäten rund um Expertenstellen (z. B. IT, Ingenieurwesen oder strategischer Einkauf) die Herausforderung in einer gezielten und effizienten Suche und frühzeitigen Bindung an die BVG.

2. Warum wird der effektive Einstellungsprozess von der BT nicht auf die BVG übertragen?

Zu 2.: Die BVG teilt mit, dass im Jahr 2019 bei der BVG über 1900 Stellenbesetzungen/Einstellungen realisiert wurden. Effektive und effiziente Einstellungsprozesse sind neben der Positionierung als attraktiver Arbeitgeber wichtige Erfolgsfaktoren im Recruiting.

Um die Effektivität der Recruitingprozesse innerhalb der BVG stetig weiterzuentwickeln und zu optimieren, werden regelmäßig Arbeitsmarkterkenntnisse, aktuelle Trends und auch Best Practice-Beispiele anderer Unternehmen herangezogen und nach entsprechender Analyse und Bewertung in die BVG-Prozesse übertragen. Auch mit der BT findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zu Recruitingprozessen statt. Wobei sowohl der Vergleich mit anderen Unternehmen im Allgemeinen als auch mit der BT im Besonderen zeigt, dass zwar eine Übertragung von einzelnen Prozessbausteinen oder Instrumenten realisiert werden kann, aber eine grundsätzliche Übertragung von Prozessen und Instrumenten von der BT auf die BVG nicht möglich ist.

Die Unternehmen unterscheiden sich in ihren Rahmenbedingungen. Die BVG weist z. B. durch ihre Größe und mit ihren circa 240 Berufsgruppen eine andere Vielfalt auf als die BT. Diese Rahmenbedingungen wirken sich auch auf die Gestaltung von Recruitingprozessen aus und bringen unterschiedliche Anforderungen mit sich, die in allen Teilprozessen Berücksichtigung finden müssen (Freigabe- und Abstimmungsprozesse, Gestaltung von Stellenbeschreibungen, Personalsuche/-auswahl und Einstellung).

Ein weiterer entscheidender Unterschied liegt in den rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. Personalvertretungsgesetz (BVG) und Betriebsverfassungsgesetz (BT)). Auch die Struktur der BVG mit entsprechenden Hierarchieebenen sowie neun Dienststellen und einer damit verbundenen Komplexität an Entscheidungs- und Freigabeprozessen unterscheidet sich von kleineren Unternehmen, was sich beispielsweise auf die Standardisierungsmöglichkeiten von Prozessen auswirkt. Insofern werden Ideen und Best Practice-Beispiele von anderen Unternehmen regelmäßig geprüft und wenn möglich und sinnvoll auch in die BVG-Prozesse implementiert.

3. Welche Informationstechnologie wurde in den letzten Jahren bei der Berlin Transport entwickelt?

Zu 3.: Die BVG teilt mit, dass die BT keine eigene Informationstechnologie entwickelte. Unter Nutzung gegenwärtig am Markt angebotener Informationstechnologien in Form von Hard- und Softwareprodukten für den IT-Betrieb sowie für die Haupt- und Unterstützungsprozesse in Betrieb und Verwaltung werden Prozesse gestaltet und digital umgesetzt.

4. In wie weit wurde/wird die erfolgreiche entwickelte Informationstechnologie in die BVG übertragen?

Zu 4.: Die BVG teilt mit, dass sie mit der BT zur Nutzung von Informationstechnologien im Austausch steht. Darüber hinaus entwickelt und erprobt die BVG eigenständig Informationstechnologien und digitale Arbeitsmittel, die dem Personal die Arbeit erleichtern und Vorgänge vereinfachen sollen. Seit letztem Jahr sind beispielsweise die Bahnhofsmanager der BVG mit Tablets ausgestattet, über die sie ihre Eingaben schnell und effizient erledigen können.

5. Wie viele Verwaltungsbeschäftigte hat die Berlin Transport, dazu: werden Mitarbeiter in der Verwaltung als Fahrpersonal geführt, obwohl diese in der Verwaltung dauerhaft eingesetzt werden?

Zu 5.: Die BVG teilt mit, dass in der BT die Querschnittsaufgaben Personal, IT, Einkauf und Organisation, Controlling und Kommunikation dem klassischen Verständnis von „Verwaltungsaufgaben“ zuzuordnen sind (36 Beschäftigte).

Dem „Fahrbereich“ sind Bus- und U- Bahnfahrerinnen und -fahrer zuzuordnen. Des Weiteren gibt es im Verkehrsbereich tätige Beschäftigte (47 Beschäftigte). Hierzu gehören die Aufgabengebiete Dienstplanung, Dienstzuteilung, Meister im Fahrbereich, operative Disposition im Fahrdienst, Verkehrssachbearbeitung und betriebliche Koordination. Bei einigen dieser Positionen (14 Beschäftigte) ist eine trennscharfe Abgrenzung „Fahrdienst“ und „Verwaltung“ nicht möglich und sinnvoll.

Berlin, den 29. Januar 2020

In Vertretung

Barbro D r e h e r

.....  
Senatsverwaltung für Wirtschaft,  
Energie und Betriebe